

# **PROPOSITION EMPLOYEURS**

**Projet de texte CCNT 66**

**SOP – Snasea – FEGAPEI**

# Sommaire

<b>PREMIERE PARTIE : DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>5</b>
Titre premier : Champ d'application	5
Titre II : Principes généraux	8
Chapitre unique	8
Article 2.1 Non discrimination	8
Article 2.2 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et application du principe à travail égal, salaire égal	9
Article 2.3 Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral	10
Article 2.4 Droit au travail de personnes handicapées	10
Article 2.5 Liberté d'opinion	11
Titre III : Conditions générales d'application	12
Chapitre 1 : Durée, révision, dénonciation	12
Article 3.1 Durée	12
Article 3.2 Révision	12
Article 3.3 Dénonciation	12
Chapitre 2 : Commissions nationales paritaires	13
Article 3.4 Commission Nationale Paritaire de Négociation	13
Article 3.4.1 Missions	13
Article 3.4.2 Composition	13
Article 3.4.3 Fonctionnement	13
Article 3.4.4 Convocations et autorisations d'absence	13
Article 3.5 Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation	14
Article 3.5.1 Missions	14
Article 3.5.2 Composition	14
Article 3.5.3 Fonctionnement	14
Article 3.5.4 Convocations et autorisations d'absence	14
Article 3.6 Commission nationale paritaire technique de la prévoyance	15
Article 3.6.1 Mission	15
Article 3.6.2 Composition	15
Article 3.6.3 Fonctionnement	15
Article 3.6.4 Convocations et autorisations d'absence	15
Titre IV : Droits collectifs	16
Chapitre 1 : Droit syndical	16
Article 4.1 Liberté syndicale	16
Article 4.2 Cotisations syndicales	16
Article 4.3 Communications syndicales	16
Article 4.4 Crédit d'heures	17
Article 4.5 Protection	17
Article 4.6 Absences pour raison syndicale	17
Article 4.7 Prévention et règlement des conflits collectifs	17
Chapitre 2 : Institutions représentatives du personnel	19
Article 4.8 Délégués du personnel	19
Article 4.9 Comité d'entreprise	19
Article 4.10 CHSCT	19
Chapitre 3 : Déroulement de carrière des représentants du personnel	20
Article 4.11 Mandat des représentants du personnel et déroulement de carrière	20
Titre V : Contrat de travail	21
Chapitre 1 : Conclusion du contrat	21

Article 5.1	Embauche	21
Article 5.2	Obligations du salarié	21
Article 5.3	Contrat de travail	21
Article 5.4	Période d'essai	22
Article 5.5	Contrat à durée déterminée	22
<b>Chapitre 2 : Exécution du contrat de travail</b>		<b>23</b>
Article 5.6	Attributions temporaires	23
Article 5.7	Discipline	23
Article 5.8	Ancienneté	23
<b>Chapitre 3 : Suspension du contrat de travail</b>		<b>24</b>
Article 5.9	Absences	24
Article 5.10	Congés payés	24
Article 5.11	Congés familiaux et exceptionnels	25
Article 5.12	Congés pour maladie d'un enfant	25
Article 5.13	Congé de présence parentale	26
Article 5.14	Repos spécifique	26
Article 5.15	Jours fériés	26
Article 5.16	Maladie	26
Article 5.17	Accident du travail et maladie professionnelle	27
Article 5.18	Maternité et adoption	27
<b>Chapitre 4 : Rupture du contrat à durée indéterminée</b>		<b>29</b>
Article 5.19	Préavis	29
Article 5.20	Indemnités de rupture du contrat de travail	30
Article 5. 20.1	Indemnité de licenciement	30
Article 5. 20.2	Indemnité de départ à la retraite	30
<b>Titre VI : Durée et aménagement du temps de travail</b>		<b>31</b>
<b>Chapitre 1 : Durée du travail</b>		<b>31</b>
Article 6.1	Durée hebdomadaire	31
Article 6.2	Durée quotidienne	31
Article 6.3	Repos minimal quotidien	31
Article 6.4	Repos hebdomadaire	31
Article 6.5	Pauses	31
Article 6.6	Conditions particulières aux cadres	31
<b>Chapitre 2 : Aménagement du temps de travail</b>		<b>33</b>
Article 6.7	Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année	33
Article 6.8	Convention individuelle de forfait en jours sur l'année	34
<b>Chapitre 3 : Travail à temps partiel</b>		<b>37</b>
Article 6.9	Salariés à temps partiel	37
<b>Titre VII : Rémunération</b>		<b>38</b>
Article 7.1	Valeur du point	38
Article 7.2	Salaires minima conventionnel par famille d'emploi	38
Article 7.3	Prime d'ancienneté	38
Article 7.4	Indemnités ou contreparties liées à des situations de travail	38
Article 7.4.1	Mission spécifique	38
Article 7.4.2	Arythmie de travail	38
Article 7.4.3	Astreintes	39
Article 7.4.4	Travail de nuit	39
Article 7.5	Repas fournis par l'employeur	39
Article 7.6	Frais professionnels	40
Article 7.7	Epargne salariale	40
<b>Titre VIII : Retraite complémentaire et prévoyance</b>		<b>41</b>
<b>Chapitre 1 : Retraite complémentaire</b>		<b>41</b>

Article 8.1	Retraite complémentaire	41
Article 8.1.1	Retraite non Cadres	41
Article 8.1.2	Retraite Cadres	41
<b>Chapitre 2 : Prévoyance</b>		<b>41</b>
Article 8.2	Prévoyance	41
Article 8.2.1	Prévoyance non Cadres	42
Article 8.2.2	Prévoyance Cadres	42
<b>Titre IX : Formation professionnelle tout au long de la vie</b>		<b>43</b>
Article 9.1	Formation professionnelle tout au long de la vie	43
<b>SECONDE PARTIE : CLASSIFICATIONS</b>		<b>44</b>
Article 10.1	Filières – Famille d’emplois – Emplois	44
Article 10.2	Le tableau synthétique	46
<b>ANNEXES</b>		<b>47</b>
<b>GLOSSAIRE</b>		<b>113</b>

# *Première partie : Dispositions générales*

## **Titre premier : Champ d'application**

La présente convention collective s'applique aux activités réalisées en France métropolitaine et dans les départements ou territoires français d'Outre-Mer, ainsi qu'à Saint-Pierre et Miquelon, dans les établissements et services et les directions générales et/ou sièges des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales et médico-sociales (en particulier : loi n°75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et loi n°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment dans les missions :

- de protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse,
- auprès des mineurs et des adultes handicapés,
- auprès de la famille,
- d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale,
- de soins à caractère médico-social,
- auprès des personnes âgées handicapées,
- de formation en travail social,

lorsque leur activité principale est consacrée à la gestion de ceux-ci, relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits suivantes :

### **69.10 Z      Activités juridiques**

Relèvent du présent champ d'application, les activités de gestion des tutelles et curatelles.

### **70.10 Z      Activités des sièges sociaux**

Sont concernés par le présent champ d'application, les sièges sociaux des associations ou autres organismes à but non lucratif.

Relèvent du présent champ d'application, les activités d'enseignement suivantes, dès lors qu'elles consistent à dispenser un enseignement spécialisé pour élèves handicapés ou déficients sensoriels.

### **85.10          Enseignement pré- primaire**

### **85.20          Enseignement primaire**

### **85.31          Enseignement secondaire**

**85.32 Enseignement secondaire technique et professionnel**

**85.41 Enseignement post secondaire non supérieur**

**85.42 Enseignement supérieur**

Relèvent du présent champ d'application, les établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation (art. 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n°98-657 du 29 juillet 1998).

Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS (instituts régionaux en travail social).

**85.51 Enseignement de discipline sportive et activités loisirs dès lors qu'il s'adresse à des personnes handicapées ou déficients sensoriels.**

**85.59 Enseignements divers**

Sont visés par le présent champ d'application les activités relevant des sous-classes suivantes :

**85.59A Formation continue d'adultes**

**85.59 B Autres enseignements**

**87.10 A Hébergement médicalisé pour personnes âgées**

Cette sous-classe concerne exclusivement :

- l'accueil et l'hébergement des personnes handicapées mentales vieillissantes en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes handicapées mentales vieillissantes en familles d'accueil ou en pensions de famille spécialisées.

**87.10 B Hébergement médicalisé pour enfants handicapés**

**87.10 C Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé**

- l'accueil, hébergement et réadaptation, assortis de soins médicaux, sans médecin à demeure, d'adultes handicapés et d'autres personnes en difficulté dans des établissements de moyen et long séjour

Exemple : MAS, FAM

**87.20 Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentaux et toxicomanes et services de soins résidentiels pour handicapés, malades mentaux ou toxicomanes**

**87.20 A Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux**

**87.20 B Hébergement social pour toxicomanes**

**87.30 A Hébergement social pour personnes âgées**

Cette sous-classe concerne exclusivement :

- l'accueil et l'hébergement des personnes handicapées mentales vieillissantes en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes handicapées mentales vieillissantes en familles d'accueil ou en pensions de famille spécialisées.

**87.30 B Hébergement social pour handicapés physiques**

**87.90 A Hébergement social pour enfants en difficultés**

**88.10 A Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées**

Comprend les visites à domicile et les services d'auxiliaires de vie rendus aux personnes handicapées.

**88.10 B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées**

**88.10 C Aide par le travail**

**88.99 A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et adolescents**

**88.91 B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés**

Exemple : SESSAD, CMPP

**94.11 Z      Activités des organisations patronales**

**94.12 Z      Activités des organisations professionnelles**

**94.99 Z      Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire**

**94.99      Activité des organisations associatives non classées ailleurs (n.c.a)**

Cette classe comprend les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif

## **Titre II : Principes généraux**

### **Chapitre unique**

Les parties à la présente convention réaffirment leur volonté de voir appliquer, de façon effective, les principes exposés au présent chapitre.

#### **Article 2.1    Non discrimination**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie ci-dessous, notamment en matière de rémunération, entendue comme le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier, de mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Toutefois, les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

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, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, 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.

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.

La discrimination inclut:

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés ci-dessus et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

## **Article 2.2    Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et application du principe à travail égal, salaire égal**

Sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante et impérative de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, aucun employeur lié à la présente convention collective ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- prendre, en considération du sexe ou de la grossesse, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Les parties à la présente convention réaffirment leur volonté de voir appliquer, de façon effective, le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et au-delà, entre tous salariés, pour un travail de même valeur.

Lors du recrutement et de la promotion professionnelle, les employeurs prennent en compte des critères strictement fondés sur l'expérience, les compétences et les qualifications requises afin que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes de responsabilités.

Les entreprises disposant d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives engagent chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au sein de l'entreprise et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise.

Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Les employeurs prennent également les mesures nécessaires pour assurer l'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie ou une nation, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail.

Le texte des articles du Code du travail, relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes est affiché dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

### **Article 2.3 Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral**

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

### **Article 2.4 Droit au travail de personnes handicapées**

Les employeurs s'efforcent de promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans les associations où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur :

- 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- 2° Les conditions de travail et d'emploi ;
- 3° Les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'association, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

## **Article 2.5 Liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit, pour les employeurs comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du Code du travail.

Les employeurs s'engagent à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses, pour arrêter toute décision relative à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice.

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

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

## **Titre III : Conditions générales d'application**

### **Chapitre 1 : Durée, révision, dénonciation**

#### **Article 3.1 Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### **Article 3.2 Révision**

Toute demande de révision par l'une des parties signataires de la présente convention collective est portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant l'objet et les motifs de ladite demande.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention sont invitées aux négociations qui s'ouvrent dans les 3 mois suivant la demande de révision.

#### **Article 3.3 Dénonciation**

Chacune des parties signataires peut dénoncer la présente convention sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par la partie qui la demande, à chacune des autres organisations syndicales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si, après la dénonciation, la convention n'a pas été remplacée par une nouvelle convention, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention dénoncée, à l'expiration du délai de douze mois commençant à courir à l'issue du préavis.

## **Chapitre 2 : Commissions nationales paritaires**

### **Article 3.4 Commission Nationale Paritaire de Négociation**

Est instituée une Commission Nationale Paritaire de Négociation (CNPN).

#### **Article 3.4.1 Missions**

La Commission Nationale Paritaire de Négociation a pour mission de favoriser le dialogue social, en vue de :

- négocier tout avenant à la présente convention en vue de l'adapter aux évolutions économiques, sociales, législatives ou réglementaires,
- négocier périodiquement dans le cadre des négociations obligatoires prévues par le code du travail,
- évoquer tout sujet d'intérêt commun.

#### **Article 3.4.2 Composition**

La Commission Nationale Paritaire de Négociation est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires de la présente convention.

La CNPN est ainsi composée de :

- un collège salariés composé de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention,
- autant de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires de la présente convention que de représentants des organisations syndicales de salariés.

La CNPN est présidée par un membre du collège employeurs.

#### **Article 3.4.3 Fonctionnement**

Les règles de fonctionnement de la CNPN sont précisées dans un règlement intérieur.

La CNPN se réunit conformément aux dispositions arrêtées dans son règlement intérieur, et au minimum deux fois par an.

A l'issue de chaque réunion, un compte-rendu des négociations est établi par le collège employeurs.

#### **Article 3.4.4 Convocations et autorisations d'absence**

Les convocations aux réunions de la CNPN sont adressées, par le collège employeurs, aux membres des organisations syndicales de salariés, au moins 2 semaines avant la date prévisionnelle de la réunion et indiquent notamment, l'ordre du jour, la date et le lieu de la réunion.

Les membres des organisations syndicales de salariés régulièrement convoqués pour participer aux réunions de négociation de la CNPN bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer à ces réunions.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération et ne viennent en déduction ni du contingent d'heures de délégation dont le représentant peut éventuellement disposer au titre d'un mandat personnel, ni en déduction de ses congés.

### **Article 3.5 Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation**

Une Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation (CNPCI) est instituée.

#### **Article 3.5.1 Missions**

La CNPCI est saisie :

- soit, à des fins de conciliation en cas de différend sur l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention à une situation individuelle ou collective ;
- soit, à des fins d'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention.

#### **Article 3.5.2 Composition**

La CNPCI est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de la présente convention.

#### **Article 3.5.3 Fonctionnement**

La CNPCI est saisie par une organisation syndicale de salariés ou une organisation syndicale d'employeurs signataire de la présente convention de toute demande individuelle ou collective relative à l'application ou à l'interprétation des dispositions de la présente convention.

Cette saisine, effectuée par lettre recommandée avec accusé réception, est accompagnée d'un rapport écrit sur la ou les questions soumises à la CNPCI.

Une fois saisie, la CNPCI se réunit dans un délai maximal de 3 mois.

Les réunions de la CNPCI sont présidées alternativement par un membre du collège employeurs et par un membre des organisations syndicales de salariés.

Lorsqu'elle est réunie dans le cadre d'une demande de conciliation relative à l'application d'une ou plusieurs dispositions de la convention collective, dans un différend individuel ou collectif, la CNPCI rend un avis.

Lorsqu'elle est réunie dans le cadre d'une demande d'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la convention collective, la CNPCI rend un avis interprétatif valant avenant à la présente convention.

Toutes les délibérations de la CNPCI sont prises à la majorité des membres présents. Un procès-verbal est établi et approuvé lors de la séance suivante, qui peut être diffusé.

#### **Article 3.5.4 Convocations et autorisations d'absence**

Le secrétaire de la CNPCI adresse à chacun de ses membres une convocation, au moins un mois avant la date prévisionnelle de la réunion, accompagnée des pièces fournies par le ou les demandeurs.

Les membres des organisations syndicales de salariés, convoqués à une réunion de la CNPCI, bénéficient d'une autorisation d'absence pour y participer.

Les absences pour participation aux réunions de la CNPCI ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération. Elles ne viennent en déduction ni du contingent des heures de délégation dont le représentant peut éventuellement disposer au titre d'un mandat personnel, ni en déduction de ses congés.

Les règles de fonctionnement de la CNPCI sont précisées dans un règlement intérieur.

### **Article 3.6 Commission nationale paritaire technique de la prévoyance**

Une Commission nationale paritaire technique de la prévoyance est instituée (CNPTP).

#### **Article 3.6.1 Mission**

La CNPTP a pour mission générale de contrôler l'application des règles fixées par la présente convention relativement au régime de prévoyance.

#### **Article 3.6.2 Composition**

La CNPTP est composée de :

- 10 représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires de la présente convention,
- 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention.

Des experts désignés par la CNPTP peuvent être appelés à assister ses membres afin de leur apporter toutes les informations relatives aux questions portées à l'ordre du jour ainsi que l'aide matérielle nécessaire à son fonctionnement.

#### **Article 3.6.3 Fonctionnement**

Les règles de fonctionnement de la CNPTP sont définies dans un règlement intérieur.

#### **Article 3.6.4 Convocations et autorisations d'absence**

Les convocations des membres de la CNPTP sont établies par le secrétariat désigné conformément au règlement intérieur. Elles précisent le lieu, la date et l'ordre du jour de la réunion.

Les membres de la CNPTP, régulièrement convoqués, bénéficient d'une autorisation d'absence.

Les absences pour participation aux réunions de la CNPTP ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération. Elles ne viennent en déduction ni du contingent des heures de délégation dont le représentant peut éventuellement disposer au titre d'un mandat personnel, ni en déduction de ses congés.

# Titre IV : Droits collectifs

## Chapitre 1 : Droit syndical

### Article 4.1 Liberté syndicale

Les parties signataires reconnaissent le droit, pour les employeurs comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué conformément aux dispositions légales.

Dès lors qu'ils comptent plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, la liberté de constitution de sections syndicales est reconnue :

- aux syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement,
- aux syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- et aux syndicats satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Les syndicats ayant établi leur représentativité au regard des critères posés par le Code du travail peuvent désigner un délégué syndical dans les conditions prévues par la loi.

Les délégués syndicaux exercent librement leurs attributions dans l'entreprise, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

### Article 4.2 Cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements, sous réserve de ne pas occasionner de gêne dans le travail des salariés.

### Article 4.3 Communications syndicales

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

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux salariés des établissements et dans l'enceinte de ceux-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 la direction et les organisations syndicales.

Dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun, est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de mobilier et de matériel adapté. Les modalités d'utilisation sont fixées avec la direction.

#### **Article 4.4 Crédit d'heures**

Un crédit d'heures mensuel est accordé :

- 1) au salarié de l'entreprise ou de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical dans les conditions suivantes :
  - entreprise ou établissement de 50 à 150 salariés : 10 heures,
  - entreprise ou établissement de 151 à 500 salariés : 15 heures,
  - entreprise ou établissement de plus de 500 salariés : 20 heures.
- 2) au Représentant d'une Section Syndicale (RSS) désigné dans les conditions prévues par la loi : quel que soit l'effectif, 4 heures.

#### **Article 4.5 Protection**

Les délégués syndicaux et les Représentants de Sections Syndicales (RSS) régulièrement désignés, quelle que soit l'importance de l'entreprise ou de l'établissement, bénéficient des mesures de protection prévues par la loi.

#### **Article 4.6 Absences pour raison syndicale**

Des autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées selon les modalités suivantes :

- Les salariés amenés à représenter leur organisation syndicale dans les commissions paritaires officielles, à l'exception de celles prévues au chapitre 2, « commissions nationales paritaires » du présent titre, bénéficient, sur convocation des intéressés précisant les lieux et dates présentée au moins 2 semaines à l'avance, d'une autorisation d'absence.
- Les salariés justifiant d'un mandat syndical électif bénéficient, sur demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance, d'autorisations d'absence pour les réunions auxquelles ils sont régulièrement convoqués, dans la limite de 4 jours ouvrables par an et par organisation syndicale
- Chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise peut inviter chaque année, 1 salarié de l'entreprise pour participer à ses congrès et assemblées statutaires nationales dans la limite de 2 jours. Dans ce cas, le salarié dûment invité bénéficie sur demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance d'une autorisation exceptionnelle d'absence.

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

#### **Article 4.7 Prévention et règlement des conflits collectifs**

Compte tenu de la nécessaire continuité de prise en charge des personnes accompagnées par les entreprises, les parties signataires conviennent ce qui suit.

Afin de permettre la continuité de prise en charge des personnes accompagnées par les entreprises, les salariés préviennent, au plus tôt, leur hiérarchie de leur participation à un mouvement de grève et de sa durée.

En cas de grève susceptible de se poursuivre plusieurs jours, les organisations syndicales présentes dans l'établissement ou l'entreprise rencontrent chaque jour la direction afin de rechercher une issue négociée au conflit.

La question de la prévention et du règlement des conflits collectifs est abordée, dans les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, au cours des négociations annuelles obligatoires afin de définir les modalités d'organisation et de fonctionnement des établissements, permettant des conditions d'accueil et de sécurité satisfaisantes en cas de grève.

A défaut d'accord, ces modalités sont définies par l'employeur dans le respect des dispositions légales réglementant l'exercice du droit de grève.

# **Chapitre 2 : Institutions représentatives du personnel**

## **Article 4.8 Délégués du personnel**

Dans les entreprises ou établissements de 11 salariés et plus, des délégués du personnel sont élus conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les délégués du personnel titulaires disposent d'heures de délégation et en font une utilisation conforme aux dispositions légales.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel assurent conjointement avec l'employeur la gestion des activités sociales et culturelles. La contribution prévue à cet effet est au moins égale à 1,25 % de la masse salariale de l'année civile n – 1.

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que l'employeur peut constituer une délégation unique du personnel dans les conditions prévues par le Code du travail.

## **Article 4.9 Comité d'entreprise**

Conformément à la loi, un comité d'entreprise ou, éventuellement, un comité d'établissement est constitué dans toute entreprise ou établissement employant 50 salariés et plus.

Le comité d'entreprise exerce ses attributions professionnelles, économiques, sociales et culturelles conformément aux dispositions légales.

Les entreprises occupant au moins 300 salariés peuvent adapter, par accord d'entreprise, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.

La contribution annuelle de l'employeur aux activités sociales et culturelles que le comité d'entreprise gère est au moins égale à 1,25% de la masse salariale de l'année n – 1.

## **Article 4.10 CHSCT**

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements occupant au moins cinquante salariés.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

En tout état de cause, les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la santé et la sécurité des salariés travaillant dans leurs établissements.

# **Chapitre 3 : Déroulement de carrière des représentants du personnel**

## **Article 4.11 Mandat des représentants du personnel et déroulement de carrière**

Le mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux ne saurait empêcher leur évolution professionnelle.

Ils bénéficient, en fin de mandat, d'un entretien professionnel avec leur hiérarchie dans le but de faciliter la reprise de leur poste de façon pleine et entière. Cet entretien peut déboucher sur des actions de formation notamment en vue d'une actualisation de leurs connaissances.

Au cours de cet entretien professionnel sont évoquées les compétences développées dans le cadre du mandat en vue d'une éventuelle prise en compte de ces dernières dans l'évolution de carrière de l'intéressé.

# Titre V : Contrat de travail

## Chapitre 1 : Conclusion du contrat

### Article 5.1    **Embauche**

L'employeur est libre dans le choix du candidat à l'embauche, dans le respect des dispositions prohibant les discriminations.

Il veille, en matière de recrutement, à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les emplois exigeant la possession d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre professionnel, l'embauche ne devient définitive qu'après que le salarié ait justifié qu'il en est effectivement titulaire.

L'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans la convention collective peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L. 461-1 à L. 461-4 du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France. Dans un délai d'un mois à compter de la réception de la candidature, l'employeur adresse au postulant un accusé de réception de son dossier. Le cas échéant, cet accusé informe le postulant, de tout document manquant.

L'engagement définitif du salarié est subordonné à l'aptitude au poste constatée lors de la visite médicale d'embauche.

Les vacances ou créations de poste font l'objet d'une information au personnel par tout moyen, à la convenance de l'employeur.

### Article 5.2    **Obligations du salarié**

Le salarié produit, lors de son embauche et, sur toute demande de l'employeur, les documents nécessaires à l'exécution de son contrat de travail et notamment :

- les diplômes dont il est titulaire ;
- ses certificats de travail ;
- son permis de conduire si sa possession est requise, ainsi que, le cas échéant, l'attestation d'assurance couvrant la responsabilité de l'entreprise en cas d'accident survenu à l'occasion d'un déplacement professionnel avec le véhicule personnel.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, le salarié fait part, sans délai, de toute suspension ou retrait de permis, lorsque sa possession est requise.

Le salarié communique, dès l'embauche, le bulletin n°3 du Casier judiciaire, lorsque sa production est rendue obligatoire par l'article 81 de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002.

### Article 5.3    **Contrat de travail**

L'employeur remet, dans les meilleurs délais, au salarié un contrat de travail comportant au minimum les éléments suivants :

- l'identité des parties ;
- la désignation de l'emploi occupé ;
- la date de début d'exécution du contrat ;
- la durée de la période d'essai ;
- le salaire de base brut ;
- la durée de travail du salarié ;
- la mention de l'application de la présente convention collective à la relation de travail ;
- le cas échéant, une clause de mobilité, une clause de non concurrence, etc.

Il y est également précisé, à titre informatif :

- le ou les lieux de travail à la date de l'embauche ;
- les coordonnées des caisses de retraite et de prévoyance.

Ces dispositions sont fixées sans préjudice du contenu obligatoire des contrats particuliers tels le contrat à durée déterminée et le contrat à temps partiel, fixé par le Code du travail.

#### **Article 5.4 Période d'essai**

Toute embauche n'est définitive qu'à l'expiration d'une période d'essai.

La période d'essai a pour objet l'évaluation des compétences du salarié dans son travail et, pour le salarié, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les salariés non cadres ;
- 4 mois pour les salariés cadres.

Les périodes indiquées ci-dessus s'entendent comme du travail effectif. En conséquence, toute suspension du contrat reporte d'autant le terme de la période d'essai.

En cas de rupture de la période d'essai, le délai de prévenance légal est respecté.

#### **Article 5.5 Contrat à durée déterminée**

Les salariés engagés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux accordés par la loi, la présente convention, les accords d'entreprise ou d'établissement et les usages, aux salariés engagés sous contrat à durée indéterminée.

## **Chapitre 2 : Exécution du contrat de travail**

Le salarié exerce ses fonctions en conformité avec le projet d'association et le projet d'établissement, et observe, en toutes circonstances, le plus grand respect à l'égard des enfants et adultes, accompagnés ou accueillis.

### **Article 5.6 Attributions temporaires**

Tout salarié peut être amené à remplir temporairement les fonctions d'un salarié absent travaillant dans le même service ou dans un service différent.

En cas de remplacement temporaire d'un salarié d'une catégorie supérieure, le salarié perçoit l'indemnité pour mission spécifique prévue au Titre VII.

A titre exceptionnel et, à la demande de l'employeur, le salarié peut être amené à accomplir des tâches qui ne relèvent pas habituellement de ses fonctions.

### **Article 5.7 Discipline**

La nature et l'échelle des sanctions disciplinaires sont fixées par le règlement intérieur.

En l'absence de règlement intérieur, les sanctions disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- la mise à pied disciplinaire non rémunérée d'au maximum 3 jours ;
- le licenciement pour faute.

Conformément aux dispositions légales, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement d'une procédure disciplinaire au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de 2 ans à l'engagement d'une procédure disciplinaire ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

### **Article 5.8 Ancienneté**

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif et des périodes qui y sont assimilées par une disposition légale ou réglementaire.

## **Chapitre 3 : Suspension du contrat de travail**

### **Article 5.9 Absences**

Le salarié prévient ou fait prévenir sa hiérarchie de son absence de son poste de travail, préalablement lorsque l'absence est prévisible, dès les premières heures de l'absence lorsqu'elle ne l'est pas.

Le salarié justifie de son absence dans un délai de 2 jours ouvrés, à compter du début de l'absence.

Le défaut de prévenance et/ou de justification dans les délais indiqués ci-dessus est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire telle que prévue par le règlement intérieur et, à défaut, par la présente convention collective.

### **Article 5.10 Congés payés**

La durée des congés payés annuels est fixée à 2,5 jours ouvrables de travail par mois de travail effectif (ou période assimilée) pendant la période de référence, sans toutefois pouvoir excéder 30 jours ouvrables par an.

L'indemnité de congés payés est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Outre les périodes listées par le Code du travail, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels, les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 3 mois consécutifs ou non dans la période de référence.

L'organisation et la fixation du calendrier des congés payés relèvent de l'initiative et du pouvoir de direction de l'employeur.

Sauf détermination d'une période différente, la période normale de prise du congé payé principal est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Toutefois, les salariés ont la possibilité, en accord avec leur employeur, de prendre leurs congés sur une autre période, si les nécessités de service le permettent, et au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

En cas de fixation d'une période de prise du congé payé principal différente, l'employeur consulte les délégués du personnel, 3 mois avant le début de la période de prise des congés.

Le cas échéant, cette consultation porte également sur les critères pris en compte par l'employeur pour déterminer l'ordre des départs, notamment en fonction :

- des nécessités de service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des charges de famille ;
- de la situation personnelle du salarié.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise bénéficient d'un congé simultané.

La décision de l'employeur fait l'objet d'un affichage au moins 2 mois avant le début de la période de prise des congés.

En outre, le comité d'entreprise est consulté, en cas de fermeture de l'établissement.

L'ordre des départs en congés payés est communiqué à chaque salarié au plus tard 1 mois avant son départ.

Si, en raison des nécessités de service et après accord du salarié, les 4 semaines du congé principal sont accordées en dehors de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, la durée des congés payés est prolongée de 3 jours ouvrables.

Si un salarié est absent pour maladie justifiée à la date fixée comme début de ses congés payés annuels, il bénéficie de l'intégralité de ses congés dès la fin de son arrêt maladie si les nécessités de service le permettent ou, à défaut, à une date ultérieure fixée par l'employeur.

De même, si un salarié tombe malade au cours de ses congés payés annuels, sur justification de la maladie par production d'un arrêt de travail, les congés sont suspendus pour la durée de l'arrêt et le solde reporté à une date ultérieure fixée par l'employeur.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, le salarié informe au plus tôt l'employeur de sa situation, adresse un justificatif dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt maladie, et communique toute information permettant à l'employeur d'organiser un éventuel contrôle médical à l'adresse indiquée par l'intéressé.

En tout état de cause, les congés ne peuvent être reportés au-delà de la période légale de prise des congés payés, soit au-delà du 30 avril.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein. L'indemnité de congés payés afférente est calculée conformément aux dispositions légales.

#### **Article 5.11 Congés familiaux et exceptionnels**

Des congés familiaux et exceptionnels sont accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial, sur la base d'un minimum de :

- 5 jours ouvrés pour le mariage ou la conclusion du pacte civil de solidarité du salarié (PACS) ;
- 2 jours ouvrés pour le mariage ou la conclusion du pacte civil de solidarité (PACS) d'un enfant du salarié ;
- 1 jour ouvré pour le mariage ou la conclusion du pacte civil de solidarité du salarié (PACS) d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours ouvrés pour le décès du conjoint, d'un enfant ou du partenaire du pacte civil de solidarité (PACS) ;
- 2 jours ouvrés pour le décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction des congés payés annuels mais sont pris consécutivement dans les 2 semaines précédant ou suivant l'événement familial.

#### **Article 5.12 Congés pour maladie d'un enfant**

Lorsque la nécessité de la présence d'un parent auprès d'un de ses enfants malade est attestée par certificat médical, l'entreprise accorde un congé exceptionnel dans les conditions et modalités fixées par le Code du travail.

### **Article 5.13 Congé de présence parentale**

Tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier, aux conditions et selon les modalités prévues par la loi, d'un congé de présence parentale dont l'indemnisation est assurée par la Caisse d'allocations familiales.

### **Article 5.14 Repos spécifique**

Les salariés occupant un emploi de la filière « éducative, pédagogique et sociale » ou de la filière « soin » bénéficient, pour une année complète de présence, de 5 jours ouvrés consécutifs de repos spécifique par année civile, aux dates fixées par l'employeur.

Ce repos spécifique est acquis au prorata du temps de travail effectif du salarié dans l'année civile.

### **Article 5.15 Jours fériés**

- **Le 1<sup>er</sup> mai :**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le 1<sup>er</sup> mai est férié et chômé.

Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut entraîner aucune diminution de salaire.

Les salariés travaillant le 1<sup>er</sup> mai bénéficient, conformément aux dispositions légales, d'une indemnité égale au montant de la rémunération des heures effectuées ledit jour, en plus de leur rémunération mensuelle habituelle.

- **Autres jours fériés légaux :**

Les salariés bénéficient, lorsque le service le permet, du chômage des jours fériés.

Le chômage des jours fériés et fêtes légales n'entraîne aucune diminution de salaire. Le salarié travaillant un jour férié bénéficie d'un repos compensateur équivalent au nombre d'heures travaillées ce jour ou d'une compensation financière équivalente.

La coïncidence de 2 jours fériés, y compris le 1<sup>er</sup> mai, ne donne pas lieu au cumul du repos compensateur ou, le cas échéant, de sa compensation financière.

La coïncidence d'un jour férié, y compris le 1<sup>er</sup> mai, avec un repos hebdomadaire ne donne lieu ni à repos compensateur ni à compensation financière.

### **Article 5.16 Maladie**

En cas d'absence justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, notifiée à l'employeur dans les 2 jours à compter du début de l'absence, le contrat de travail du salarié absent est suspendu.

Le salarié comptant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un maintien de salaire, à compter du premier jour d'attribution des indemnités journalières de Sécurité sociale et dans la limite de 90 jours d'indemnisation par période de 12 mois. Ce droit s'apprécie sur les 12 derniers mois précédant le premier jour du dernier arrêt en cause.

Le salaire maintenu est le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre au titre de la Sécurité sociale et d'un régime de prévoyance. Ces indemnités journalières sont prises en compte dans leur montant avant précompte des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

Le salaire net susvisé s'entend hors indemnité d'astreinte, de dimanche ou de jour férié ou de quelque nature que ce soit versée en raison de conditions particulières de travail.

Les indemnités journalières de Sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié perçoit régulièrement en-dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son fait.

En tout état de cause, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de verser au salarié, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les maladies et accidents dûment constatés et ne peut être étendu ni aux cures thermales ni aux mi-temps thérapeutiques.

L'employeur est impérativement tenu informé du lieu de résidence du salarié en arrêt de travail, afin de pouvoir faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire et ainsi assurer l'effectivité du maintien de salaire.

Les droits au maintien de salaire prévus au présent article ne viennent pas en déduction des droits prévus en cas d'accident du travail, maladie professionnelle, maternité ou adoption.

#### **Article 5.17 Accident du travail et maladie professionnelle**

En cas d'absence justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie professionnelle ou d'accident du travail dûment constaté, notifiée à l'employeur dans les 2 jours du début de l'absence, le contrat de travail du salarié absent est suspendu.

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'un maintien de salaire, à compter du premier jour d'attribution des indemnités journalières de Sécurité sociale et dans la limite de 90 jours d'indemnisation par période de 12 mois. Ce droit s'apprécie sur les 12 derniers mois précédant le premier jour du dernier arrêt en cause.

Le salaire maintenu est le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre au titre de la Sécurité sociale et d'un régime de prévoyance. Ces indemnités journalières sont prises en compte dans leur montant avant précompte des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

Le salaire net susvisé s'entend hors indemnité d'astreinte, de dimanche ou de jour férié ou de quelque nature que ce soit, versée en raison de conditions particulières de travail.

Les indemnités journalières de Sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié perçoit régulièrement en-dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son fait.

En tout état de cause, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de verser au salarié, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Les droits au maintien de salaire prévus au présent article ne viennent pas en déduction des droits prévus en cas de maladie, maternité ou adoption.

#### **Article 5.18 Maternité et adoption**

Les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, du maintien de leur

salaire net, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et du régime complémentaire de prévoyance.

Le salaire maintenu est le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre au titre de la Sécurité sociale et d'un régime de prévoyance. Ces indemnités journalières sont prises en compte dans leur montant avant précompte des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

Le salaire net susvisé s'entend hors indemnité d'astreinte, de dimanche ou de jour férié ou de quelque nature quelle soit versée en raison de conditions particulières de travail.

Les indemnités journalières de Sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié perçoit régulièrement en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son fait.

En tout état de cause, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de verser au salarié, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion du congé.

Les femmes enceintes, travaillant à temps plein ou à temps partiel, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail hebdomadaire de 10%, à compter du 61<sup>ème</sup> jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

Les droits au maintien de salaire prévus au présent article ne viennent pas en déduction des droits prévus en cas de maladie, d'accident du travail ou maladie professionnelle.

# Chapitre 4 : Rupture du contrat à durée indéterminée

## Article 5.19 Préavis

### Démission

Après le terme de la période d'essai, le salarié peut mettre fin au contrat de travail en notifiant sa démission par écrit.

Le préavis de démission est fixé à :

- 1 mois pour les salariés non cadres ;
- 2 mois pour les salariés cadres.

### Licenciement

Après l'expiration de la période d'essai, l'employeur peut rompre le contrat de travail en respectant les procédures légales et réglementaires.

Sauf faute grave ou lourde, un délai de préavis court à compter de la première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié dont ce dernier a communiqué l'adresse à l'employeur.

La durée du préavis de licenciement pour les salariés comptant moins de 2 ans d'ancienneté est d'1 mois.

La durée du préavis de licenciement pour les salariés comptant plus de 2 ans d'ancienneté est de :

- 2 mois pour les salariés non cadres ;
- 3 mois pour les salariés cadres.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié bénéficie de 2 heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi.

Il est fait application de cette disposition aux salariés à temps partiel prorata temporis.

Les absences à ce titre ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

D'un commun accord, les heures de recherche d'emploi peuvent être cumulées de façon à réduire la durée d'exécution du préavis.

### Départ à la retraite

Le salarié prenant l'initiative d'informer l'employeur de sa volonté de quitter l'entreprise pour bénéficier d'un droit à une pension de vieillesse, respecte le préavis applicable en cas de démission.

## **Article 5.20 Indemnités de rupture du contrat de travail**

### **Article 5. 20.1 Indemnité de licenciement**

Le salarié licencié, s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement égale à :

- 0,3 mois de salaire par année jusqu'à 14 ans d'ancienneté ;
- 0,35 mois de salaire par année à partir de la 15<sup>ème</sup> année d'ancienneté.

Le salaire de référence pris en compte pour calculer l'indemnité de licenciement correspond au tiers des salaires bruts, y compris les indemnités permanentes, versés au cours des 3 derniers mois complets travaillés.

Lorsque le salarié a travaillé successivement à temps partiel puis à temps plein, ou inversement, l'indemnité est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

### **Article 5. 20.2 Indemnité de départ à la retraite**

Le salarié ayant pris l'initiative d'informer l'employeur de sa volonté de quitter l'entreprise pour bénéficier d'un droit à une pension de vieillesse bénéficiaire, d'une indemnité dont le montant est fixé à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de l'embauche.

A cette indemnité s'ajoute, afin de favoriser le maintien des salariés âgés dans l'emploi, une bonification déterminée en fonction de l'âge du salarié à la date de fin du préavis de départ à la retraite

Cette bonification est fixée à :

61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans et plus
0, 3 mois	0,6 mois	0,9 mois	1,2 mois	1,5 mois

En tout état de cause, le montant total des indemnités ci-dessus versées au salarié est plafonné à 6 mois de salaire.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite et, le cas échéant, de la bonification, correspond à la moyenne des salaires des trois derniers mois complets travaillés, y compris les indemnités permanentes.

Lorsque le salarié a travaillé successivement à temps partiel et à temps plein, ou inversement, l'indemnité est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

# **Titre VI : Durée et aménagement du temps de travail**

## **Chapitre 1 : Durée du travail**

### **Article 6.1 Durée hebdomadaire**

La durée hebdomadaire de travail est fixée conformément aux dispositions légales.

### **Article 6.2 Durée quotidienne**

La durée quotidienne maximale de travail est fixée à 10 heures.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut-être portée à 12 heures dans les conditions légales.

En outre elle peut-être portée à 12 heures de nuit conformément à l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif 2005-03 du 17 avril 2002.

### **Article 6.3 Repos minimal quotidien**

La durée de repos entre deux journées de travail consécutives est fixée à 11 heures.

Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite à 9 heures.

Des contreparties à cette réduction sont fixées par accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

### **Article 6.4 Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours par semaine. Ces 2 jours peuvent être consécutifs ou non. En cas de fractionnement de ce repos de 2 jours, l'un des jours de repos est de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien légal de 11 heures.

Le salarié bénéficie au minimum de 15 dimanches non travaillés par année civile. Il peut toutefois être dérogé à cette disposition par accord entre l'employeur et le salarié.

### **Article 6.5 Pauses**

Dès que le temps de travail effectif quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

### **Article 6.6 Conditions particulières aux cadres**

Les modalités d'aménagement de la durée du travail des cadres sont déterminées en fonction de leur appartenance à l'une des trois catégories suivantes.

### Cadres intégrés

Ont la qualité de cadres intégrés, les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe ou du service auquel ils sont intégrés (tels les cadres techniques de gestion, de soin, d'éducation, logistiques, ainsi que les médecins).

Les cadres intégrés sont soumis aux dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail, au repos et aux congés.

### Cadres autonomes pouvant conclure des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année

Ont la qualité de cadres autonomes, pouvant conclure des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année dans le cadre des dispositions de l'article 6.8 de la présente convention, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, au sens de l'article L. 3121-43 du Code du travail.

### Cadres dirigeants

Ont la qualité de cadres dirigeants, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du Code du travail, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail, au repos quotidien et hebdomadaire, au travail de nuit et jours fériés.

## Chapitre 2 : Aménagement du temps de travail

La durée du travail peut être répartie selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- la semaine ;
- la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ;
- la convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Les accords d'entreprise relatifs à l'aménagement du temps de travail, signés avant la publication de la loi du 20 août 2008, ne sont pas remis en cause par les dispositions qui suivent.

### **Article 6.7 Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année**

Le temps de travail des salariés à temps plein, comme des salariés à temps partiel peut être aménagé et organisé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, soit en application du présent accord, soit par accord d'entreprise. Dans ce dernier cas, le présent article n'a pas valeur impérative.

Lorsqu'il est mis en place en application du présent article, le dispositif et la durée de la ou des périodes de référence retenues sont soumises à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque les horaires de travail doivent être modifiés en cours de période de référence, les salariés sont informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement intervient. Le nouveau planning est alors porté à la connaissance du personnel par affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de prise en charge des usagers.

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre de cette organisation du temps de travail :

- soit les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisée ;
- soit les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence retenue, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée ci-après et déjà comptabilisée.

La limite de la durée hebdomadaire de travail effectif dans le cadre du présent dispositif est de 44 heures.

Lorsque des heures de travail sont accomplies au-delà de cette limite, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

La répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel travaillant dans ce cadre est fixée d'un commun accord avec le salarié lors de son entrée dans le présent dispositif.

Elle peut être modifiée par l'employeur dans les conditions prévues par le Code du travail pour les salariés à temps partiel de droit commun.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel travaillant dans le cadre du présent dispositif et suivant la répartition fixée comme indiqué ci-dessus sont communiqués dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps plein.

Le maximum d'heures complémentaires des salariés à temps partiel travaillant dans le cadre du présent dispositif est calculé sur la base pluri hebdomadaire de référence. Il en est de même pour déterminer l'intervention ou non de la majoration au titre du dépassement de 10 % d'heures complémentaires.

La rémunération des salariés concernés par le présent dispositif est lissée quelle que soit la période de référence retenue, sur la base de 151,67 heures mensuelles pour les salariés travaillant à temps plein ou au prorata pour les salariés travaillant à temps partiel.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre réel du mois et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est opérée en fin de cette période ou à la date de rupture du contrat de travail.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit avec la dernière paie en cas de rupture, soit le premier mois suivant l'échéance de la période de référence en cas d'embauche au cours de cette période.

En cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception du licenciement disciplinaire, aucune retenue n'est opérée.

## **Article 6.8 Convention individuelle de forfait en jours sur l'année**

Des conventions de forfait en jours peuvent être mises en place, soit en application du présent article, soit par accord d'entreprise. Dans ce dernier cas, le présent article n'a pas valeur impérative.

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-43 du Code du travail, peuvent conclure des conventions individuelles de forfait en jours, sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (notamment, les techniciens supérieurs).

Pour les cadres autonomes, sont concernés :

- les cadres de direction (notamment les directeurs d'établissement, directeurs adjoints, directeurs administratifs et financiers, directeurs de ressources humaines, chefs comptables...);
- les chefs de service et chargés de mission.

Pour les salariés non cadres sont concernés :

- Pour la filière Education et intervention sociale :
  - Les techniciens qualifiés d'animation, d'éducation, de médiation et d'insertion ;
  - Les techniciens supérieurs d'animation, d'éducation, de médiation, d'insertion, d'enseignement/ formation, de la protection des personnes.
- Pour la filière soin :
  - Le technicien qualifié paramédical ;
  - Le technicien supérieur paramédical.
- Pour la filière formation :
  - Le Technicien supérieur formation.

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année, qui requiert l'accord du salarié, figure dans le contrat de travail lors de l'embauche ou y est intégrée par avenant.

Un accord d'entreprise peut prévoir la conclusion de forfaits en jours pour d'autres catégories de salariés qu'il détermine.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est de 218 jours incluant la journée de solidarité, pour une année complète, compte tenu d'un droit complet à congés payés.

Toutefois, le nombre annuel de jours travaillés fixé ci-dessus peut être dépassé en cas de report de congés payés, alimentation d'un compte épargne temps ou en cas de renonciation du salarié à une partie de ses jours de repos.

En cas de renonciation par le salarié de ses jours de repos en accord avec l'employeur, ces jours de repos sont alors rémunérés avec une majoration, laquelle devra être définie dans la convention individuelle, sans qu'elle ne puisse être inférieure à 10%.

Dans ce cas, un nombre de jours maximal de travail est également déterminé par accord entre l'employeur et le salarié en tenant compte des repos hebdomadaires, des jours fériés chômés dans l'établissement et des congés payés. En tout état de cause, le nombre maximal de jours travaillés ne peut excéder 235 jours.

Des conventions de forfait inférieures à 218 jours par an peuvent être arrêtées d'un commun accord avec les salariés travaillant à temps partiel, sous la forme de journées ou demi-journées de travail.

### Caractéristiques de la convention de forfait en jours

Modalités de décompte et suivi du temps de travail :

Chaque salarié en forfait établit un récapitulatif hebdomadaire et mensuel de son nombre de jours ou demi-journées travaillées, lequel est transmis à l'employeur. Un récapitulatif annuel du nombre de jours ou demi-journées travaillés par chaque salarié concerné est établi par l'employeur.

### Organisation des jours de repos

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, un mécanisme de suivi est mis en œuvre, associant le salarié concerné et son responsable hiérarchique.

Ainsi, un planning prévisionnel semestriel indiquant les prises de jours de repos ou demi-journées est établi par le salarié concerné et validé par l'employeur.

### Suivi de la charge d'activité

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien porte notamment sur la charge de travail du salarié et l'organisation du travail au sein de l'entreprise et de l'articulation vie personnelle et familiale et activité professionnelle, et sur la rémunération.

Les salariés concernés par cette convention de forfait en jours sur l'année bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission.

## **Chapitre 3 : Travail à temps partiel**

### **Article 6.9 Salariés à temps partiel**

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, ou à la durée conventionnelle du travail retenue dans l'entreprise, lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

Il peut être recouru au temps partiel dans les conditions prévues ci-après.

La période minimale de travail continu est fixée à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

L'organisation des horaires de travail ne peut pas comporter plus de 2 interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures. En contrepartie, l'amplitude de la journée de travail des salariés concernés par les deux précédents alinéas est limitée à 11 heures.

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée contractuelle. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 de cette durée donne lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

# Titre VII : Rémunération

## Article 7.1 Valeur du point

La valeur du point, servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois de la présente convention est fixée après négociation annuelle entre les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

## Article 7.2 Salaires minima conventionnel par famille d'emploi

Le salaire ne peut pas être inférieur au salaire minimum prévu au tableau synthétique figurant à la seconde partie « Classification ».

Les salaires minima par niveau résultent du produit du coefficient affecté au niveau par la valeur du point fixée par avenant à la présente convention.

## Article 7.3 Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans l'entreprise d'1% par an chaque année avec un maximum de 15%.

La prime est calculée sur la base du salaire brut calculé sur la base du coefficient.

L'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche du salarié.

La prime d'ancienneté fait l'objet d'une mention distincte sur le bulletin de paie.

## Article 7.4 Indemnités ou contreparties liées à des situations de travail

### Article 7.4.1 Mission spécifique

Les salariés assurant sur demande et avec l'accord exprès du représentant de l'employeur, une mission spécifique, notamment de coordination, distincte de l'exercice de leurs fonctions habituelles bénéficient d'une indemnité, dont le montant est fixé par accord avec l'employeur.

### Article 7.4.2 Arythmie de travail

Les indemnités prévues au présent article sont attribuées pour compenser l'arythmie de travail, elles ne sont dues qu'en cas de travail effectif et ne sont donc pas versées pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

### a - Travail du dimanche et jours fériés

Les salariés travaillant un dimanche ou un jour férié, à l'exclusion de la présence en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité fixée à 2 points par heure de travail effectif.

Lorsque le jour férié coïncide avec un dimanche ou autre jour férié, en application du principe de non cumul, cette indemnité n'est versée qu'une fois.

#### b- Travail en soirée

Les salariés, à l'exclusion des salariés amenés à travailler de nuit, travaillant sur une plage horaire comprise entre 20 h et 22 h bénéficient d'une indemnité d'un montant équivalent à 1 point par heure travaillée sur cette plage horaire.

#### c- Séjours extérieurs

Tout salarié peut être amené à participer à des séjours extérieurs, étant notamment entendus comme des camps, des colonies de vacances, des classes de neige ou mer, des activités de soutien professionnel et extra professionnel, des séjours de vacances ou des chantiers extérieurs d'une durée égale ou supérieure à 48 heures.

Les salariés bénéficient des indemnités suivantes :

##### 1) Indemnité journalière forfaitaire de séjours extérieurs

Tout salarié effectuant un séjour extérieur bénéficie d'une indemnité de 5 points par jour.

##### 2) Indemnité forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle

Le salarié assurant, sur demande expresse et en accord avec le représentant de l'employeur, la responsabilité du séjour extérieur, bénéficie, pendant toute la durée du séjour, d'une indemnité forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle égale à 5 points par jour, y compris les jours de repos hebdomadaire.

#### **Article 7.4.3            Astreintes**

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Pendant l'astreinte, le salarié est indemnisé conformément aux dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif 2005-04 du 22 avril 2005.

Cette indemnité peut être remplacée, en tout ou partie, par la fourniture d'un logement à titre gratuit.

L'organisation et les modalités pratiques des astreintes sont fixées par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel.

#### **Article 7.4.4            Travail de nuit**

Il est fait application des dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif n° 2002-01 relatif au travail de nuit.

#### **Article 7.5            Repas fournis par l'employeur**

Les salariés qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service, à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique bénéficient de la gratuité du repas.

Leur présence au moment des repas doit alors figurer soit dans le projet d'établissement, soit dans un document de nature contractuelle (contrat de travail, convention). Les salariés amenés à participer à la préparation des repas (notamment cuisinier, commis, agent de cuisine), bénéficient de l'avantage en nature repas pour les seuls jours où ils se trouvent en raison de leurs horaires de travail sur le lieu de travail aux heures de repas.

L'avantage en nature est pris en compte dans le calcul de l'indemnité de congé payé.

## **Article 7.6 Frais professionnels**

### Restauration et hébergement

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les limites :

- 1) Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service) :  
5 MG
- 2) Indemnité nuitée (hébergement et petit-déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle :
  - Paris et départements de la « petite couronne » (75, 92, 93 et 94) : 17,89 MG
  - Autres départements : 13,26 MG

Les frais de transports, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission.

### Utilisation du véhicule personnel

Les salariés autorisés à faire usage de leur véhicule personnel pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique sur la base du barème fiscal de remboursement des frais de déplacement et de transport en vigueur pour l'année en cours.

## **Article 7.7 Epargne salariale**

Les entreprises, comportant au moins une section syndicale, non couvertes par un accord relatif à des dispositifs d'épargne salariale négocient chaque année sur la mise en place de tels dispositifs.

En cas d'échec des négociations, un procès-verbal de désaccord est établi conformément aux dispositions légales.

# Titre VIII : Retraite complémentaire et prévoyance

## Chapitre 1 : Retraite complémentaire

### Article 8.1 Retraite complémentaire

#### Article 8.1.1 Retraite non Cadres

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié non cadre est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale, selon la répartition suivante :

Employeur	Salarié	Total
5%	3%	8%

#### Article 8.1.2 Retraite Cadres

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié cadre est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, selon la répartition suivante :

	Total	Tranche A		Tranches B et C	
		Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
<b>1. Convention collective du 14 mars 1947</b>					
<b>Retraite</b>					
Tranche A	4%	3%	1%		
Tranche B et C	16%			10%	6%
<b>2. Complément Tranche A</b>					
<b>Retraite</b>					
Tranche A	4%	2%	2%		

## Chapitre 2 : Prévoyance

### Article 8.2 Prévoyance

Les salariés bénéficient des dispositions relatives à la prévoyance conformément à l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 relatif au régime de prévoyance collectif.

### Article 8.2.1 Prévoyance non Cadres

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié non cadre est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de prévoyance assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale, selon la répartition suivante :

Au titre de la prévoyance	Employeur		Salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
- Décès	0,43%	0,43%			0,43%	0,43%
- Rente éducation	0,16%	0,16%			0,16%	0,16%
- Incapacité temporaire			0,70%	0,70%	0,70%	0,70%
- Invalidité IPP	0,41%	0,41%	0,30%	0,30%	0,71%	0,71%
<b>Total</b>	<b>1,00%</b>	<b>1,00%</b>	<b>1,00%</b>	<b>1,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>

### Article 8.2.2 Prévoyance Cadres

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié cadre est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de prévoyance assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, selon la répartition suivante :

		Tranche A		Tranches B et C	
		Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
- Décès		0,62%		0,62%	
- Rente éducation		0,16%		0,16%	
- Incapacité temporaire			0,50%		1,00%
- Invalidité IPP		0,72%		0,72%	0,50%
<b>Total Tranche A</b>	2%	1,50%	0,50%		
<b>Total Tranches B et C</b>	3%			1,50%	1,50%

# **Titre IX : Formation professionnelle tout au long de la vie**

## **Article 9.1 Formation professionnelle tout au long de la vie**

Les salariés bénéficient des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie conformément à l'accord de branche n°2008-01 du 31 mars 2008.

# Seconde partie : Classifications

## Préambule

Le système de classification des emplois permet :

- à chaque association de mettre en œuvre et de faire vivre son projet ;
- à chaque salarié d'inscrire son projet professionnel dans le cadre d'un parcours lui assurant une progression et une mobilité au travers des passerelles établies.

## **Article 10.1 Filières – Famille d'emplois – Emplois**

Chaque **emploi** s'inscrit dans une **famille d'emplois** et relève, à ce titre, d'un **niveau de classification** déterminé au travers de l'application de **critères classant**.

Les familles d'emplois relèvent des 6 filières suivantes :

- Filière administration et gestion
- Filière formation
- Filière technique et logistique
- Filière éducation et intervention sociale
- Filière soins
- Filière management

Les familles d'emplois se répartissent parmi les 8 niveaux de classification suivants :

- Agent
- Agent principal
- Technicien
- Technicien qualifié
- Technicien supérieur
- Cadre technique / chef de service
- Cadre direction
- Cadre dirigeant

Les 8 niveaux de classification sont déterminés en application des 3 critères classant suivants :

- Technicité : difficulté et diversité des situations rencontrées dans le métier, et niveau de connaissance et de réflexion nécessaire pour effectuer des tâches ou prendre des décisions. Se traduit par le diplôme, les formations complémentaires, l'expérience professionnelle, les antécédents professionnels dans des fonctions identiques ou assimilables notamment au sein d'établissements et services de même nature, etc. ;
- Autonomie : latitude pour décider et agir dans le cadre de l'emploi ;
- Responsabilité : impact et portée des activités et décisions sur le fonctionnement et les résultats de la structure.

Les critères classant s'apprécient sur une échelle de 1 à 6, dans un ordre croissant d'importance. La somme des valeurs obtenues dans chaque critère permet de classer l'emploi, et non la personne occupant l'emploi, dans la grille des classifications, au niveau de classification correspondant.

- 3 : niveau de classification agent
- 4 : niveau de classification agent principal
- 5-6 : niveau de classification technicien
- 7-9 : niveau de classification technicien qualifié
- 10-13 : niveau de classification technicien supérieur
- 14-15 : niveau de classification cadre technique
- 16-17 : niveau de classification cadre de direction
- 18 : niveau de classification cadre dirigeant

Chaque famille d'emploi est présentée dans une fiche qui a pour vocation de la définir, d'expliquer sa cotation par les critères classant, ainsi que de lister, de manière non exhaustive, les emplois qui lui sont rattachés

**Article 10.2 Le tableau synthétique**

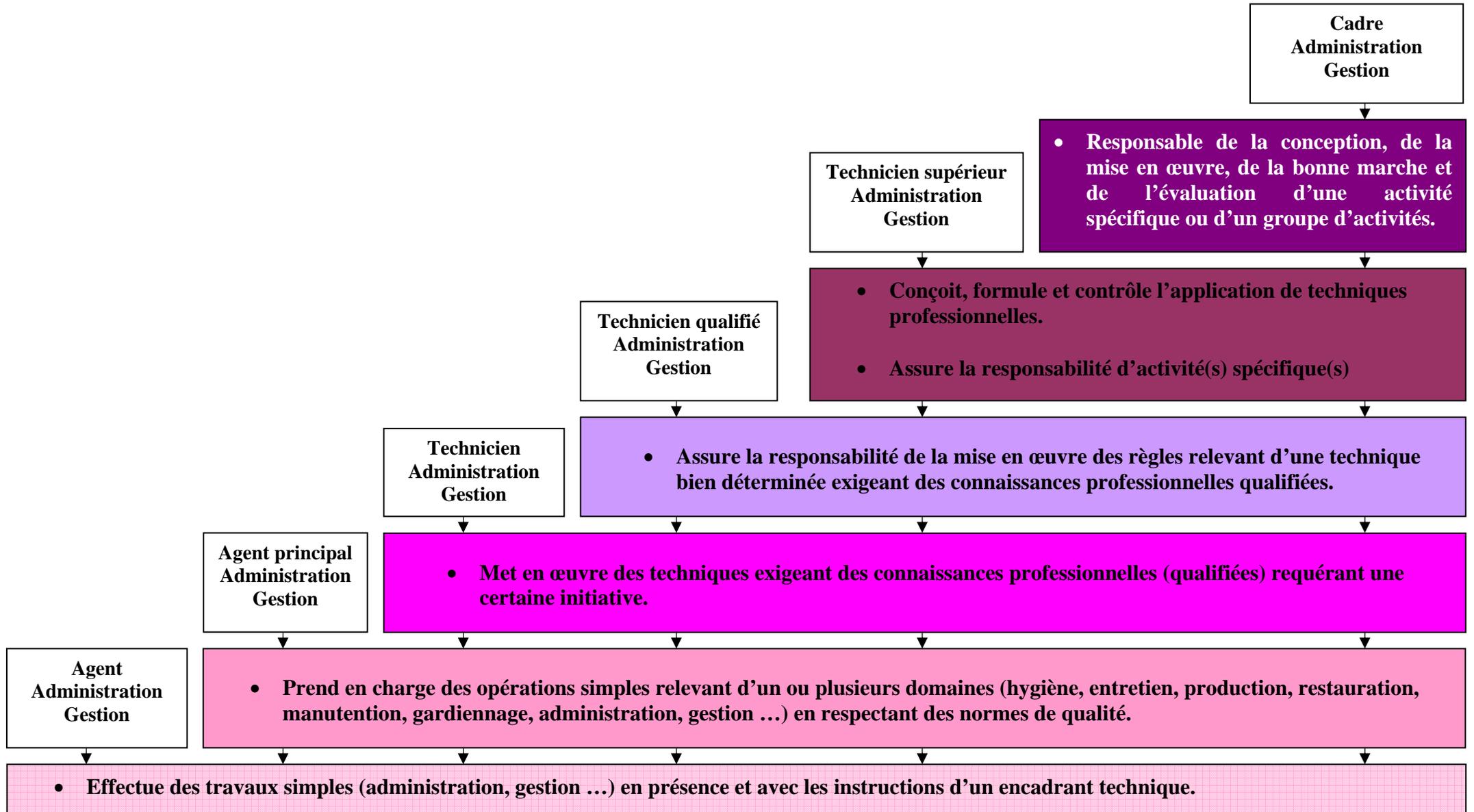
Niveau de classification	Critère classant		Filières					Salaire minimum	
			Administration – Gestion	Education et intervention sociale	Soin	Technique, logistique et commercial	Formation	Management	En points
<b>Agent</b>	<b>3</b>	<b>Familles d'emplois</b>	Agent administratif / de gestion	Agent d'éducation Agent d'insertion Agent d'animation Agent de médiation	Agent paramédical	Agent technique, logistique, commercial			360
<b>Agent principal</b>	<b>4</b>		Agent principal administratif / de gestion	Agent principal d'éducation Agent principal d'insertion Agent principal d'animation Agent principal de médiation	Agent principal paramédical	Agent principal technique, logistique, commercial			390
<b>Technicien</b>	<b>De 5 à 6</b>		Technicien administratif / de gestion	Technicien d'éducation Technicien principal d'insertion Technicien d'animation Technicien de médiation	Technicien paramédical	Technicien logistique, commercial, technique			440
<b>Technicien qualifié</b>	<b>De 7 à 9</b>		Technicien qualifié administratif / de gestion	Technicien qualifié d'éducation Technicien qualifié d'insertion Technicien qualifié d'animation Technicien qualifié de médiation	Technicien qualifié paramédical	Technicien qualifié logistique, commercial, technique			470
<b>Technicien supérieur</b>	<b>De 10 à 13</b>		Technicien supérieur administratif / de gestion	Technicien supérieur d'éducation Technicien supérieur d'insertion Technicien supérieur d'animation Technicien supérieur de médiation Technicien supérieur à l'accompagnement et à la protection des personnes	Technicien supérieur paramédical	Technicien supérieur logistique, commercial, technique	Technicien supérieur		500
<b>Cadre technique</b>	<b>De 14 à 15</b>		Cadre administratif / de gestion	Cadre technique éducation, intervention sociale	Cadre technique paramédical Cadre technique de soin	Cadre logistique, commercial, technique	Cadre technique	Responsable de service	820
<b>Cadre de direction</b>	<b>De 16 à 17</b>							Cadre de direction	900
<b>Cadre dirigeant</b>	<b>18</b>						Cadre dirigeant	1440	

# Annexes

# **Filière**

## **administration et gestion**

# Administration Gestion



## Les conditions d'accès :

### **Cadre administratif / gestion :**

- Au minimum titulaire d'un diplôme de niveau II ;

### **Technicien supérieur administration/gestion :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien qualifié administration/gestion :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien administration/gestion :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une formation qualifiante reconnue par la CPNE.

### **Agent principal administration/gestion :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

### **Agent administration/gestion :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

Les diplômes et titres indiqués ci-dessus constituent des conditions d'accès aux familles d'emplois. En revanche, le classement s'opérant en fonction de l'emploi occupé, leur possession ou leur obtention ne donne pas automatiquement droit à un classement leur correspondant.

<b>Cadre Administratif/ De gestion</b>	<b>Filière : Administration - Gestion</b>	
<b>Activités principales</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Responsable de la conception, de la mise en œuvre, de la bonne marche et de l'évaluation d'une activité spécifique ou d'un groupe d'activités.</b></li> </ul>		
<p style="text-align: center;"><b>Critères classant</b></p> <hr/> <p><b>Valeur : 14 - 15</b></p> <p><b>La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 14 ou 15</b>  <i>(Exemple : Technicité : 5  Autonomie : 5 – Responsabilité : 4)</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Voie d'accès</b></p> <hr/> <p>Au minimum, titulaire d'un diplôme de niveau II.</p>	
<b>Emplois concernés</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juriste</li> <li>• Expert comptable</li> <li>• Responsable qualité</li> <li>• ...</li> </ul>		

**Technicien supérieur  
Administratif/  
De gestion**

**Filière : Administration - Gestion**

**Activités principales**

- Conçoit, formule et contrôle l'application de techniques professionnelles,
- Assure la responsabilité de la mise en œuvre des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelle qualifiées.

**Critères classant**

**Valeur : 10 - 13**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 10, 11, 12 ou 13**

*(Exemple : Technicité : 4  
Autonomie : 4 – Responsabilité : 4)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme de niveau III ou d'un diplôme de niveau IV et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Secrétaire médicale
- Secrétaire
- Comptable
- Rédacteur – documentaliste
- Secrétaire de direction
- Econome
- Informaticien
- ...

**Technicien qualifié  
Administratif/  
De gestion**

**Filière : Administration - Gestion**

**Activités principales**

- **Assure la responsabilité de la mise en œuvre des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelle qualifiées.**

**Critères classant**

**Valeur : 7 - 9**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 7 ou 9**

*(Exemple : Technicité : 3  
Autonomie : 3 – Responsabilité : 2)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme de niveau IV ou d'un diplôme de niveau V et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Secrétaire
- Comptable
- Rédacteur – documentaliste
- Secrétaire de direction
- Adjoint d'économat
- Informaticien
- ...

**Technicien  
Administratif/  
De gestion**

**Filière : Administration - Gestion**

**Activités principales**

- **Met en œuvre des techniques exigeant des connaissances professionnelles qualifiées.**

**Critères classant**

**Valeur : 5 - 6**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 5 ou 6**

*(Exemple : Technicité : 3  
Autonomie : 2 - Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme de niveau V ou d'une formation qualifiante reconnue par la CPNE.

**Emplois concernés**

- Employé de bureau
- Secrétaire sténo
- Aide comptable
- Rédacteur
- Adjoint d'économat
- Archiviste - documentaliste
- ...

**Agent principal  
Administratif/  
De gestion**

**Filière : Administration - Gestion**

**Activités principales**

- **Prend en charge des opérations simples relevant d'un ou plusieurs domaines (hygiène, entretien, production, restauration, manutention, gardiennage, administration, gestion ...) en respectant des normes de qualité.**

**Critères classant**

**Valeur : 4**  
**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 4**  
*(Exemple : Technicité : 2  
Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme de niveau V ou d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Agent d'accueil
- Agent de secrétariat
- Agent de courrier
- Aide comptable
- .....
- ...

# **Filière**

## **éducation et intervention sociale**

**Cadre technique  
éducation et  
intervention sociale**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- Exerce une ou plusieurs missions d'expertise en prenant en charge des projets portant sur une ou plusieurs disciplines

**Critères classant**

**Valeur : 14 - 15**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 14 ou 15**

*(Exemple : Technicité : 5  
Autonomie : 5 – Responsabilité : 4)*

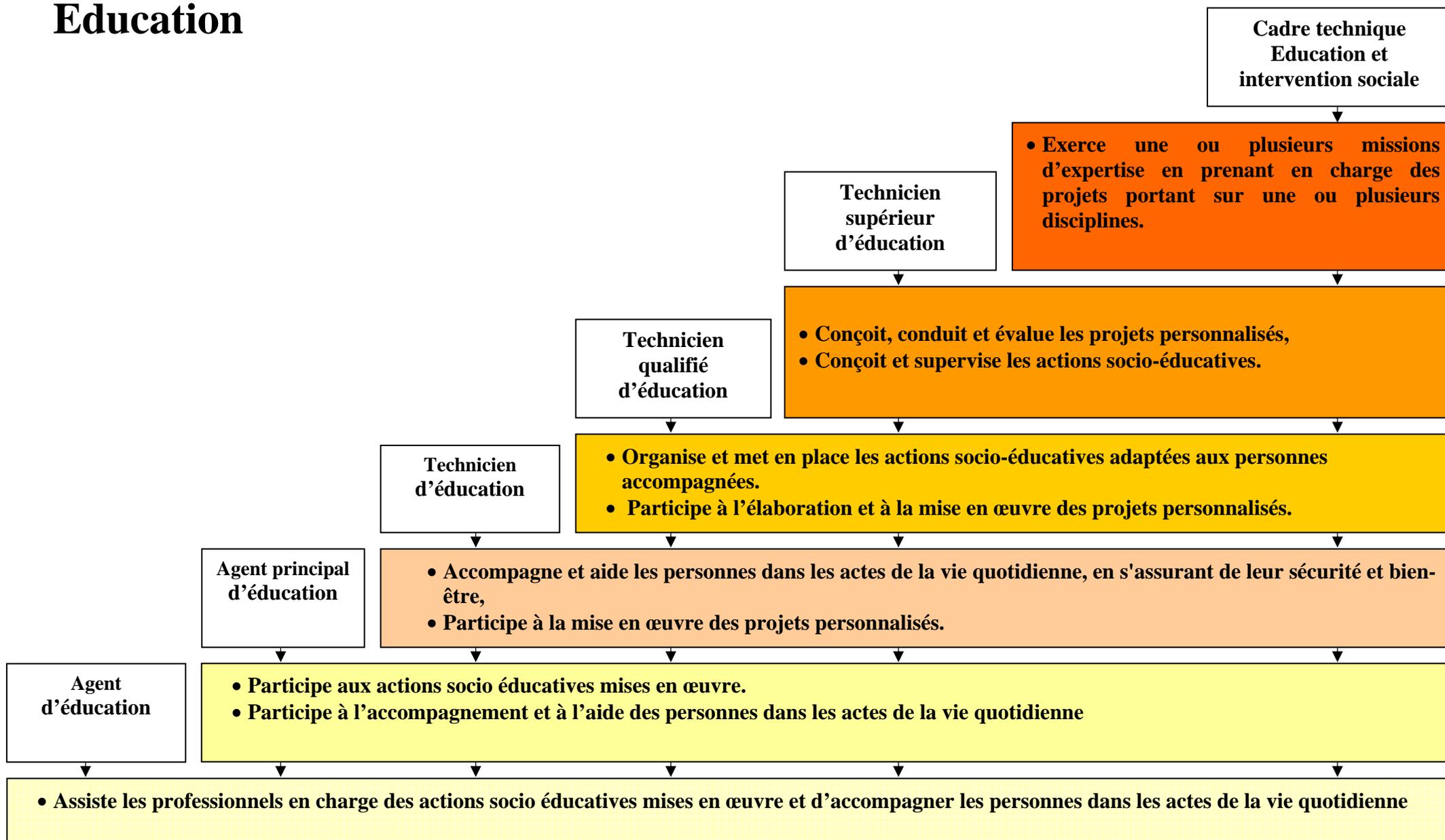
**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 2 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Chargé de mission socio-éducatif
- Chef de projet
- Conseiller technique
- .....

# Education



## Les conditions d'accès :

### **Cadre technique éducation, intervention sociale :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 2 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien supérieur d'éducation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien qualifié d'éducation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien d'éducation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- en l'absence de diplôme de niveau 5, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 5 à la charge de l'employeur.

### **Agent principal d'éducation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

### **Agent d'éducation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

Les diplômes et titres indiqués ci-dessus constituent des conditions d'accès aux familles d'emplois. En revanche, le classement s'opérant en fonction de l'emploi occupé, leur possession ou leur obtention ne donne pas automatiquement droit à un classement leur correspondant.

**Technicien supérieur  
d'éducation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Conçoit, conduit et évalue les projets personnalisés,**
- **Conçoit, supervise, organise et anime les actions socio-éducatives adaptées aux personnes accompagnées,**
- **Accompagne et aide les personnes dans les actes de la vie quotidienne, en s'assurant de leur sécurité et bien-être.**

**Critères classant**

**Valeur : 10 - 13**

**La somme des valeurs des trois  
critères classant doit être égale à 10,  
11, 12 ou 13**

*(Exemple : Technicité : 4*

*Autonomie : 4 – Responsabilité : 4)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- **Moniteur d'atelier 1<sup>ère</sup> classe**
- **Educateur spécialisé**
- **Educateur technique spécialisé**
- **Enseignant technique**
- **Monitrice d'enseignement ménager**
- **Educateur sportif en EPS ou APS**
- **Conseillère en éco familiale et sociale**
- **Educateur technique / Educateur spécialisé**
- **Moniteur principal d'atelier**
- **Assistant(e) social(e)**
- ...

**Technicien qualifié  
d'éducation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Organise, met en place et anime les actions socio-éducatives adaptées aux personnes accompagnées,**
- **Participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets personnalisés,**
- **Accompagne et aide les personnes dans les actes de la vie quotidienne, en s'assurant de leur sécurité et bien-être.**

**Critères classant**

**Valeur : 7 - 9**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 7 ou 9**

*(Exemple : Technicité : 3*

*Autonomie : 3 – Responsabilité : 2)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Moniteur – éducateur
- Moniteur d'atelier 2<sup>ème</sup> classe
- Educateur de jeunes enfants
- Educateur scolaire avec CAP
- Educateur technique
- TISF
- ...

**Technicien  
d'éducation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Accompagne et aide les personnes dans les actes de la vie quotidienne, en s'assurant de leur sécurité et bien-être,**
- **Participe à la mise en œuvre des projets personnalisés,**
- **Participe à l'animation des activités socio-éducatives mises en œuvre.**

**Critères classant**

**Valeur : 5 -6**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 5 ou 6**

*(Exemple : Technicité : 3  
Autonomie : 2 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5.

En l'absence de niveau 5, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 5 à la charge de l'employeur.

**Emplois concernés**

- Educateur scolaire
- Moniteur de classe
- AMP / AMP pour adultes
- Surveillant de nuit qualifié
- Maîtresse de maison
- Auxiliaire de vie scolaire
- ...

**Agent principal  
d'éducation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Participe à l'accompagnement et à l'aide des personnes dans les actes de la vie quotidienne,**
- **Participe à l'animation des activités socio-éducatives mises en œuvre.**

**Critères classant**

**Valeur : 4**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 4**

*(Exemple : Technicité : 2*

*Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- **Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités**
- ...

**Agent d'éducation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

---

- Assiste les professionnels en charge des actions socio éducatives mises en œuvre et de l'accompagnement des personnes dans les actes de la vie quotidienne.

**Critères classant**

---

**Valeur : 3**  
**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 3**  
*(Exemple : Technicité : 1  
Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

---

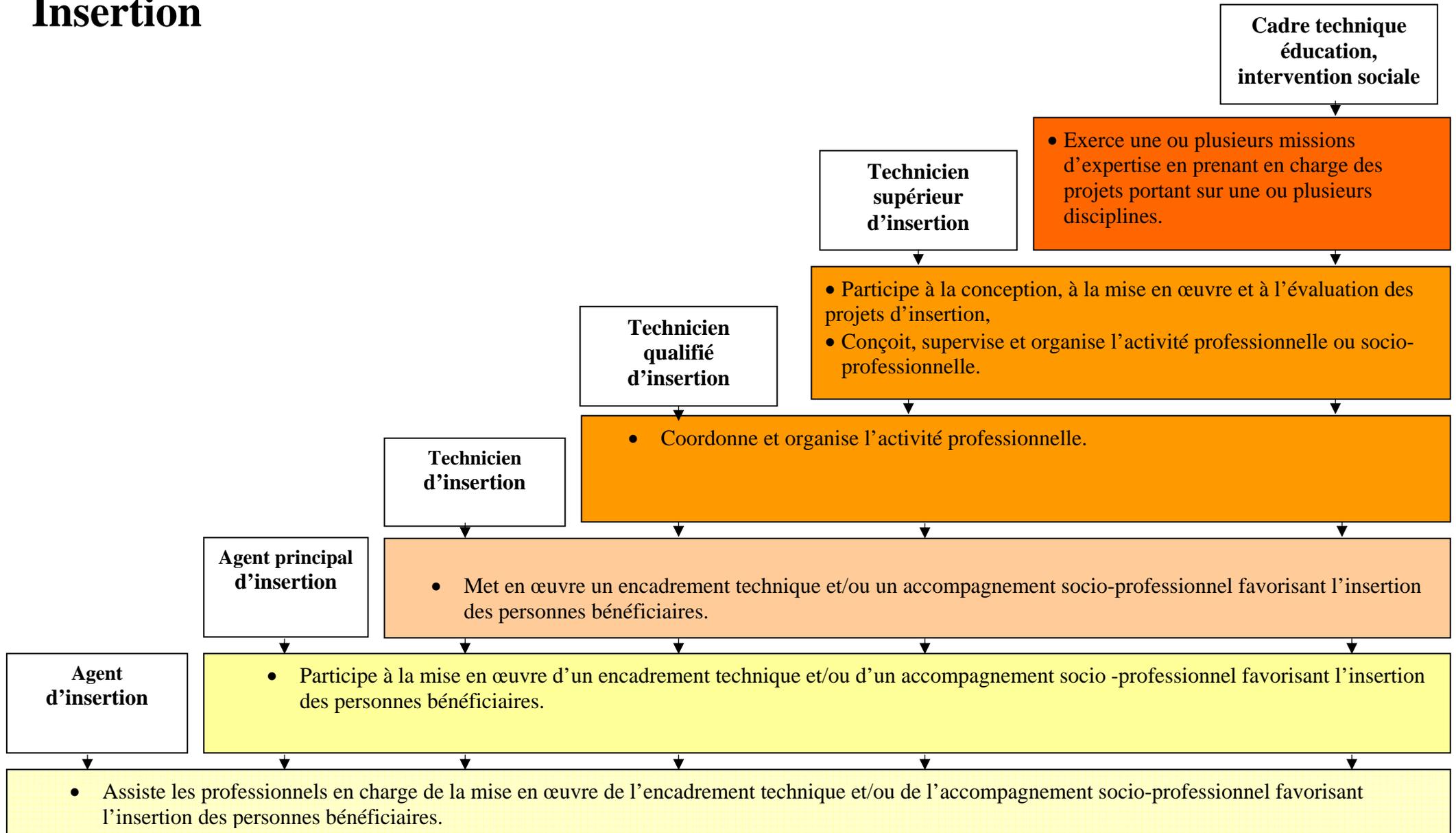
Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

---

- Agent d'accompagnement
- ...

# Insertion



## Les conditions d'accès :

### **Cadre technique éducation, intervention sociale :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 2 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien supérieur d'insertion :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien qualifié d'insertion:**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien d'insertion :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- en l'absence de diplôme de niveau 5, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 5 à la charge de l'employeur.

### **Agent principal d'insertion :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

### **Agent d'insertion :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

Les diplômes et titres indiqués ci-dessus constituent des conditions d'accès aux familles d'emplois. En revanche, le classement s'opérant en fonction de l'emploi occupé, leur possession ou leur obtention ne donne pas automatiquement droit à un classement leur correspondant.

**Technicien supérieur  
d'insertion**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Participe à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des projets d'insertion.**
- **Conçoit, supervise et organise l'activité professionnelle ou socio-professionnelle.**

**Critères classant**

**Valeur : 10 - 13**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 10, 11, 12 ou 13**

*(Exemple : Technicité : 4*

*Autonomie : 4 – Responsabilité : 4)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Chef d'atelier en ESAT
- Assistant de service social
- Conseillère en économie sociale et familiale
- Educateur technique spécialisé
- Conseiller en insertion professionnelle
- ...

**Technicien qualifié  
d'insertion**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Met en œuvre un encadrement technique et/ou un accompagnement socio -professionnel favorisant l'insertion des personnes bénéficiaires.**
- **Coordonne et organise l'activité professionnelle.**

**Critères classant**

**Valeur : 7 - 9**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 7 ou 9**

*(Exemple : Technicité : 3  
Autonomie : 3 – Responsabilité : 2)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Educateur technique
- Moniteur d'atelier
- Encadrant technique d'activité d'insertion par l'économie
- Chargé de production dans une structure d'insertion par l'économie
- Chargé d'accompagnement socio-professionnel
- .....

**Technicien  
d'insertion**

**Filière : Education et intervention sociale**

### Activités principales

- **Met en œuvre un encadrement technique et/ou un accompagnement socio -professionnel favorisant l'insertion des personnes bénéficiaires.**

### Critères classant

**Valeur : 5 -6**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 5 ou 6**

*(Exemple : Technicité : 3  
Autonomie : 2 – Responsabilité : 1)*

### Voie d'accès

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5.

En l'absence de niveau 5, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 5 à la charge de l'employeur.

### Emplois concernés

- Accompagnateur de rue
- Référent social
- Encadrant technique
- Encadrant technique d'insertion
- ...

**Agent principal  
d'insertion**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Participe à la mise en œuvre d'un encadrement technique et/ou d'un accompagnement socio -professionnel favorisant l'insertion des personnes bénéficiaires.**

**Critères classant**

**Valeur : 4**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 4**

*(Exemple : Technicité : 2*

*Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle

**Emplois concernés**

- Encadrant technique adjoint
- ...

**Agent d'insertion**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Assiste le professionnel en charge de la mise en œuvre d'un encadrement technique et/ou d'un accompagnement socio -professionnel favorisant l'insertion des personnes bénéficiaires.**

**Critères classant**

**Valeur : 3**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 3**

*(Exemple : Technicité : 1*

*Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

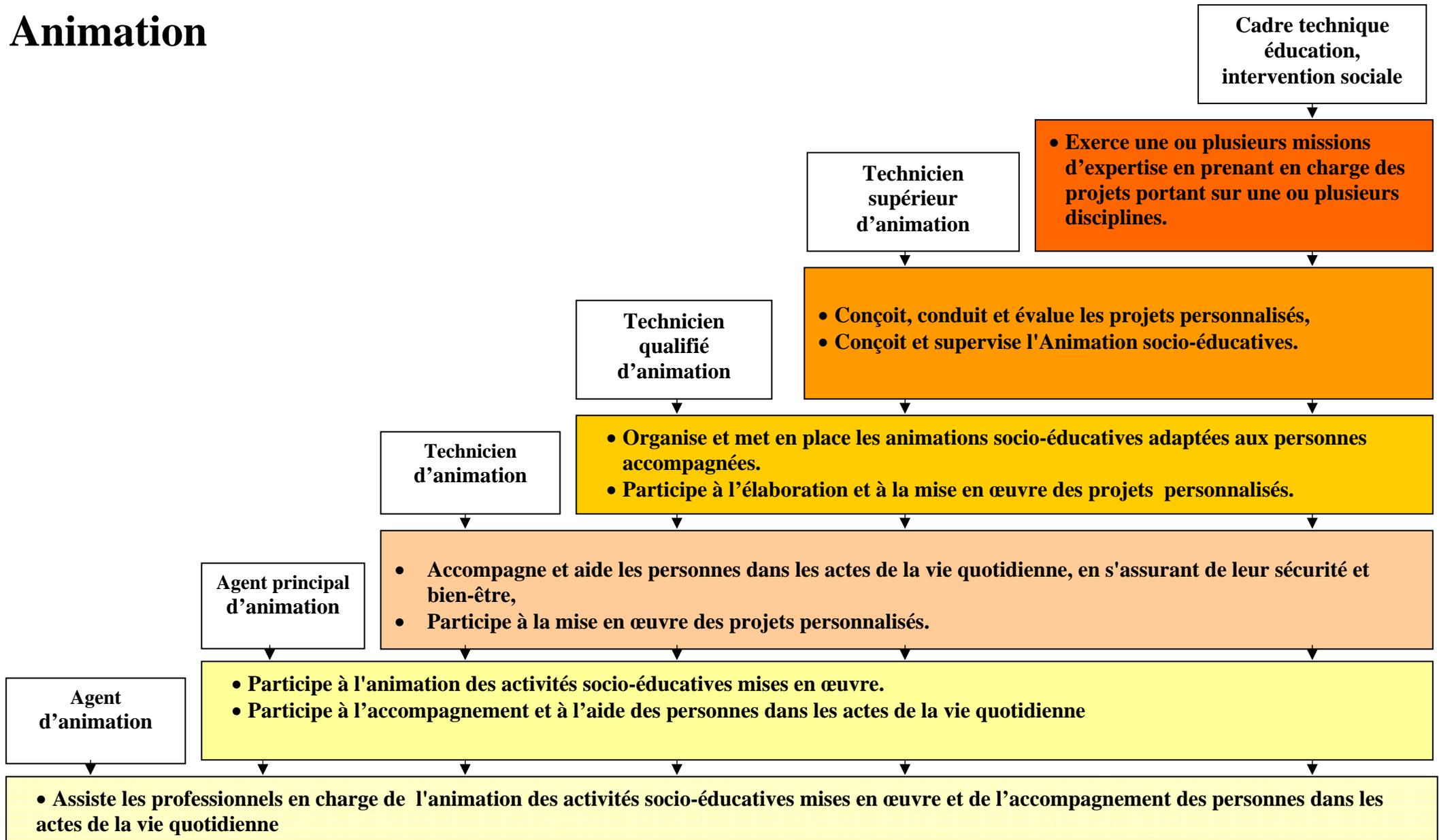
**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Agent social
- ...

# Animation



## Les conditions d'accès :

### **Cadre technique éducation, intervention sociale :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 2 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien supérieur d'animation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien qualifié d'animation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien d'animation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- en l'absence de diplôme de niveau 5, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 5 à la charge de l'employeur.

### **Agent principal d'animation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

### **Agent d'animation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

Les diplômes et titres indiqués ci-dessus constituent des conditions d'accès aux familles d'emplois. En revanche, le classement s'opérant en fonction de l'emploi occupé, leur possession ou leur obtention ne donne pas automatiquement droit à un classement leur correspondant.

**Technicien supérieur  
d'animation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- Conçoit, conduit et évalue les projets personnalisés,
- Conçoit et supervise l'Animation socio-éducatives,
- Organise et conduit les animations socio-éducatives adaptées aux personnes accompagnées,
- Accompagne et aide les personnes dans les actes de la vie quotidienne, en s'assurant de leur sécurité et bien-être.

**Critères classant**

**Valeur : 10 - 13**

**La somme des valeurs des trois  
critères classant doit être égale à 10,  
11, 12 ou 13**

*(Exemple : Technicité : 4*

*Autonomie : 4 – Responsabilité : 4)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Animateur socio-éducatif,
- Animateur 1ère catégorie,
- ...

**Technicien qualifié  
d'animation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Organise et conduit les animations socio-éducatives adaptées aux personnes accompagnées,**
- **Participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets personnalisés,**
- **Accompagne et aide les personnes dans les actes de la vie quotidienne, en s'assurant de leur sécurité et bien-être.**

**Critères classant**

**Valeur : 7 - 9**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 7 ou 9**

*(Exemple : Technicité : 3  
Autonomie : 3 – Responsabilité : 2)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- **Animateur,**
- **Animateur 2<sup>ème</sup> catégorie**
- **TISF**
- **...**

**Technicien  
d'animation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Accompagne et aide les personnes dans les actes de la vie quotidienne, en s'assurant de leur sécurité et bien-être,**
- **Participe à la mise en œuvre des projets personnalisés,**
- **Participe à l'animation des activités socio-éducatives mises en œuvre.**

**Critères classant**

**Valeur : 5 -6**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 5 ou 6**

*(Exemple : Technicité : 3  
Autonomie : 2 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5.

En l'absence de niveau 5, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 5 à la charge de l'employeur.

**Emplois concernés**

- **Moniteur de classe**
- **AMP / AMP pour adultes**
- **Auxiliaire de vie scolaire**
- **...**

**Agent principal  
d'animation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

---

- **Participe à l'accompagnement et à l'aide des personnes dans les actes de la vie quotidienne,**
- **Participe à l'animation des activités socio-éducatives mises en œuvre.**

**Critères classant**

---

**Valeur : 4**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 4**

*(Exemple : Technicité : 2*

*Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

---

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

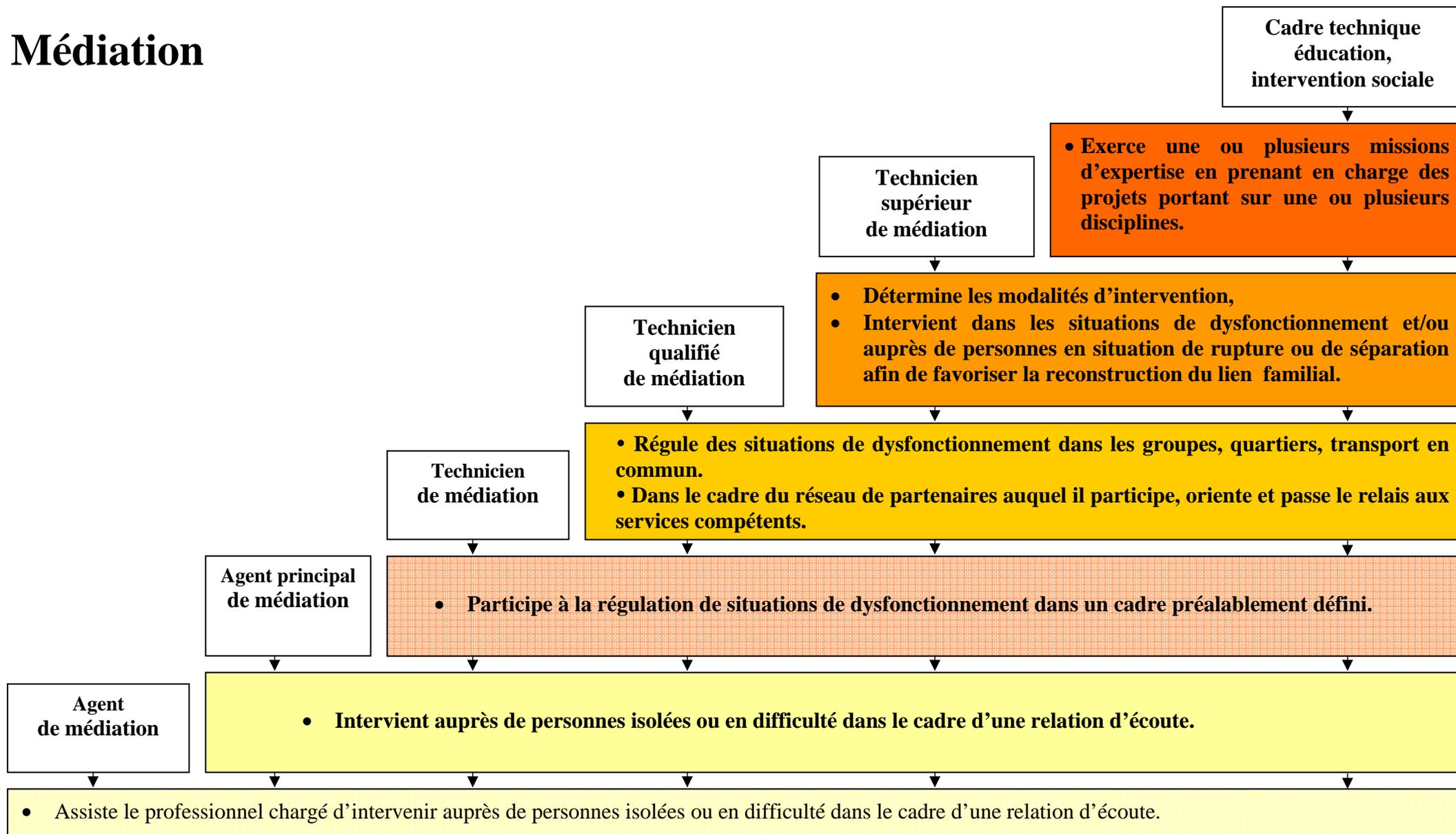
---

- **Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités**
- ...

<b>Agent d'animation</b>	<b>Filière : Education et intervention sociale</b>	
<b>Activités principales</b>		
<hr/>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assiste les professionnels en charge de l'animation des activités socio-éducatives mises en œuvre et de l'accompagnement des personnes dans les actes de la vie quotidienne</li> </ul>		
<b>Critères classant</b>	<b>Voie d'accès</b>	
<hr/> <p><b>Valeur : 3</b>  <b>La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 3</b>  <i>(Exemple : Technicité : 1</i>  <i>Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)</i></p>	<hr/> <p>Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle.</p>	

<b>Emplois concernés</b>	
<hr/>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent d'activités</li> <li>• .....</li> </ul>	

# Médiation



## Les conditions d'accès :

### **Cadre technique éducation, intervention sociale :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 2 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien supérieur de médiation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 2.

### **Technicien qualifié de médiation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien de médiation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- en l'absence de diplôme de niveau 5, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 5 à la charge de l'employeur.

### **Agent principal de médiation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

### **Agent de médiation :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

Les diplômes et titres indiqués ci-dessus constituent des conditions d'accès aux familles d'emplois. En revanche, le classement s'opérant en fonction de l'emploi occupé, leur possession ou leur obtention ne donne pas automatiquement droit à un classement leur correspondant.

**Activités principales**

- Détermine les modalités d'intervention,
- Intervient dans les situations de dysfonctionnement et/ou auprès de personnes en situation de rupture ou de séparation afin de favoriser la reconstruction du lien familial.

**Critères classant**

**Valeur : 10 - 13**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 10, 11, 12 ou 13**

*(Exemple : Technicité : 4  
Autonomie : 4 – Responsabilité : 4)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme de niveau II

**Emplois concernés**

- Médiateur familial
- Médiateur social qualifié
- ...

**Technicien qualifié  
de médiation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

---

- Régule des situations de dysfonctionnement dans les groupes, quartiers, transport en commun.
- Dans le cadre du réseau de partenaires auquel il participe, oriente et passe le relais aux services compétents.

**Critères classant**

---

**Valeur : 7 - 9**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 7 ou 9**

*(Exemple : Technicité : 3*

*Autonomie : 3 – Responsabilité : 2)*

**Voie d'accès**

---

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

---

- Médiateur social
- ...

**Technicien  
de médiation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Participe à la régulation de situations de dysfonctionnement dans un cadre préalablement défini.**
- **Intervient auprès de personnes isolées ou en difficulté dans le cadre d'une relation d'écoute et de service.**

**Critères classant**

**Valeur : 5 -6**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 5 ou 6**

*(Exemple : Technicité : 3*

*Autonomie : 2 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5.

En l'absence de niveau 5, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 5 à la charge de l'employeur.

**Emplois concernés**

- Accompagnateur de rue
- Médiateur social
- ...

**Agent principal  
de médiation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- **Intervient auprès de personnes isolées ou en difficulté dans le cadre d'une relation d'écoute.**

**Critères classant**

**Valeur : 4**  
**La somme des valeurs des trois critères  
classants doit être égale à 4**

*(Exemple : Technicité : 2  
Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel  
de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Auxiliaire social
- ...

**Agent  
de médiation**

**Filière : Education et intervention sociale**

**Activités principales**

- Assiste le professionnel chargé d'intervenir auprès de personnes isolées ou en difficulté dans le cadre d'une relation d'écoute.

**Critères classant**

**Valeur : 3**  
**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 3**  
*(Exemple : Technicité : 1  
Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Auxiliaire social adjoint
- ...

# Protection de la personne

**Technicien supérieur à  
l'accompagnement et à la protection  
des personnes**



- assure, conformément au Code civil et au Code de l'action sociale et des familles, l'aide et l'accompagnement de la famille.  
ET/OU
- assure, conformément au Code civil et au Code de l'action sociale et des familles, l'accompagnement et/ou la protection de la personne et/ou de ses biens.

## Les conditions d'accès :

### **Technicien supérieur à l'accompagnement et à la protection des personnes :**

- Au minimum, titulaire de la formation certifiée par l'Etat et répondant aux conditions définies par les textes législatifs et réglementaires;
- A défaut, mise en œuvre de la formation certifiée par l'Etat et respect des conditions définies par les textes législatifs et réglementaires.

**Technicien supérieur  
à l'accompagnement  
et à la protection des  
personnes**

**Filière : Education et intervention sociale**

### Activités principales

- assure, conformément au Code civil et au Code de l'action sociale et des familles, l'aide et l'accompagnement de la famille.

**ET/OU**

- assure, conformément au Code civil et au Code de l'action sociale et des familles, l'accompagnement et/ou la protection de la personne et/ou de ses biens.

### Critères classant

**Valeur : 10 - 13**

**La somme des valeurs des trois  
critères classant doit être égale à 10,  
11, 12 ou 13**

*(Exemple : Technicité : 4*

*Autonomie : 4 – Responsabilité : 4)*

### Voies d'accès

Au minimum, titulaire de la formation certifiée par l'Etat et répondant aux conditions définies par les textes législatifs et réglementaires;

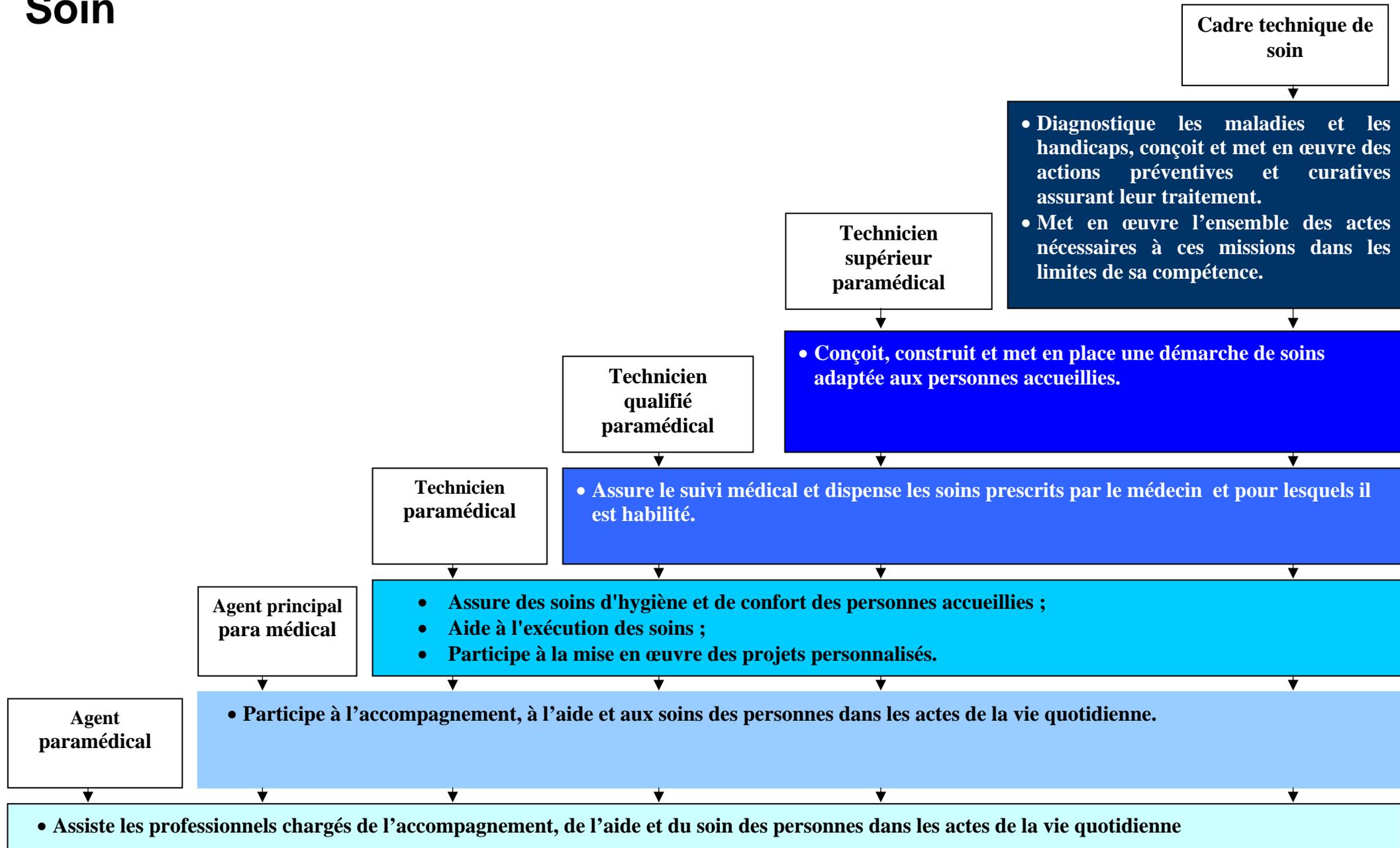
A défaut, mise en œuvre de la formation certifiée par l'Etat et respect des conditions définies par les textes législatifs et réglementaires.

### Emplois concernés

- Délégué aux prestations familiales,
- Mandataire judiciaire à la protection des majeurs,
- .....

# Filière soin

# Soin



## Les conditions d'accès :

### **Technicien supérieur para médical :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3.

### **Technicien qualifié para médical :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4.

### **Technicien para médical :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- en l'absence de diplôme de niveau 5, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 5 à la charge de l'employeur.

### **Agent principal para médical :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

### **Agent para médical :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

Les diplômes et titres indiqués ci-dessus constituent des conditions d'accès aux familles d'emplois. En revanche, le classement s'opérant en fonction de l'emploi occupé, leur possession ou leur obtention ne donne pas automatiquement droit à un classement leur correspondant.

**Cadre technique  
paramédical**

**Filière : soin**

**Activités principales**

- **Conçoit, élabore et met en œuvre des actions préventives et curatives à travers une démarche prenant en compte la situation des personnes.**
- **Met en œuvre l'ensemble des actes nécessaires dans les limites de sa compétence.**

**Critères classant**

**Valeur : 14 - 15**

**La somme des valeurs des trois  
critères classant doit être égale à 14  
ou 15**

*(Exemple : Technicité : 5  
Autonomie : 5 – Responsabilité : 4)*

**Voie d'accès**

Titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 1

**Emplois concernés**

- Psychologue
- .....

<b>Technicien supérieur paramédical</b>	<b>Filière : Soin</b>				
<b>Activités principales</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conçoit, construit et met en place une démarche de soins adaptée aux personnes accueillies;</b></li> <li>• <b>Assure le suivi médical et dispense les soins prescrits par le médecin pour lesquels il est habilité;</b></li> <li>• <b>Assure des soins d'hygiène et de confort des personnes accueillies ;</b></li> <li>• <b>Participe à la mise en œuvre des projets personnalisés ;</b></li> <li>• <b>Accompagne et aide les personnes dans les actes de la vie quotidienne, en s'assurant de leur sécurité et bien-être.</b></li> </ul>					
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;"> <b>Critères classant</b> </td> </tr> <tr> <td> <hr/> <b>Valeur : 10 - 13</b>   <b>La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 10, 11, 12 ou 13</b>  <i>(Exemple : Technicité : 4 Autonomie : 4 – Responsabilité : 4)</i> </td> </tr> </table>	<b>Critères classant</b>	<hr/> <b>Valeur : 10 - 13</b>  <b>La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 10, 11, 12 ou 13</b> <i>(Exemple : Technicité : 4 Autonomie : 4 – Responsabilité : 4)</i>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;"> <b>Voie d'accès</b> </td> </tr> <tr> <td> <hr/>           Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3         </td> </tr> </table>	<b>Voie d'accès</b>	<hr/> Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3
<b>Critères classant</b>					
<hr/> <b>Valeur : 10 - 13</b>  <b>La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 10, 11, 12 ou 13</b> <i>(Exemple : Technicité : 4 Autonomie : 4 – Responsabilité : 4)</i>					
<b>Voie d'accès</b>					
<hr/> Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3					
<b>Emplois concernés</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infirmier</li> <li>• Kinésithérapeute</li> <li>• Ergothérapeute</li> <li>• Puéricultrice</li> <li>• Sage femme</li> <li>• ...</li> </ul>					

**Technicien qualifié  
paramédical**

**Filière : Soins**

**Activités principales**

- **Assure le suivi médical et dispense les soins prescrits par le médecin pour lesquels il est habilité.**
- **Assure des soins d'hygiène et de confort des personnes accueillies ;**
- **Participe à la mise en œuvre des projets personnalisés ;**
- **Accompagne et aide les personnes dans les actes de la vie quotidienne, en s'assurant de leur sécurité et bien-être.**

**Critères classant**

**Valeur : 7 - 9**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 7 ou 9**

*(Exemple : Technicité : 3  
Autonomie : 3 – Responsabilité : 2)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4

**Emplois concernés**

- ...

**Technicien  
paramédical**

**Filière : Soin**

**Activités principales**

- Assure des soins d'hygiène et de confort des personnes accueillies;
- Aide à l'exécution des soins;
- Participe à la mise en œuvre des projets personnalisés.
- Accompagne et aide les personnes dans les actes de la vie quotidienne, en s'assurant de leur sécurité et bien-être.

**Critères classant**

**Valeur : 5 -6**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 5 ou 6**

*(Exemple : Technicité : 3*

*Autonomie : 2 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5.

En l'absence de niveau 5, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 5 à la charge de l'employeur.

**Emplois concernés**

- Aide soignante
- Auxiliaire de puériculture
- ...

**Agent principal  
paramédical**

**Filière : Soins**

**Activités principales**

- Participe à l'accompagnement, à l'aide et aux soins des personnes dans les actes de la vie quotidienne.

**Critères classant**

**Valeur : 4**  
**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 4**  
*(Exemple : Technicité : 2  
Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

- Agent de soins
- ...

**Agent paramédical**

**Filière : Soins**

**Activités principales**

- **Assiste les professionnels chargés de l'accompagnement, de l'aide et du soin des personnes dans les actes de la vie quotidienne**

**Critères classant**

**Valeur : 3**  
**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 3**  
*(Exemple : Technicité : 1  
Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle.

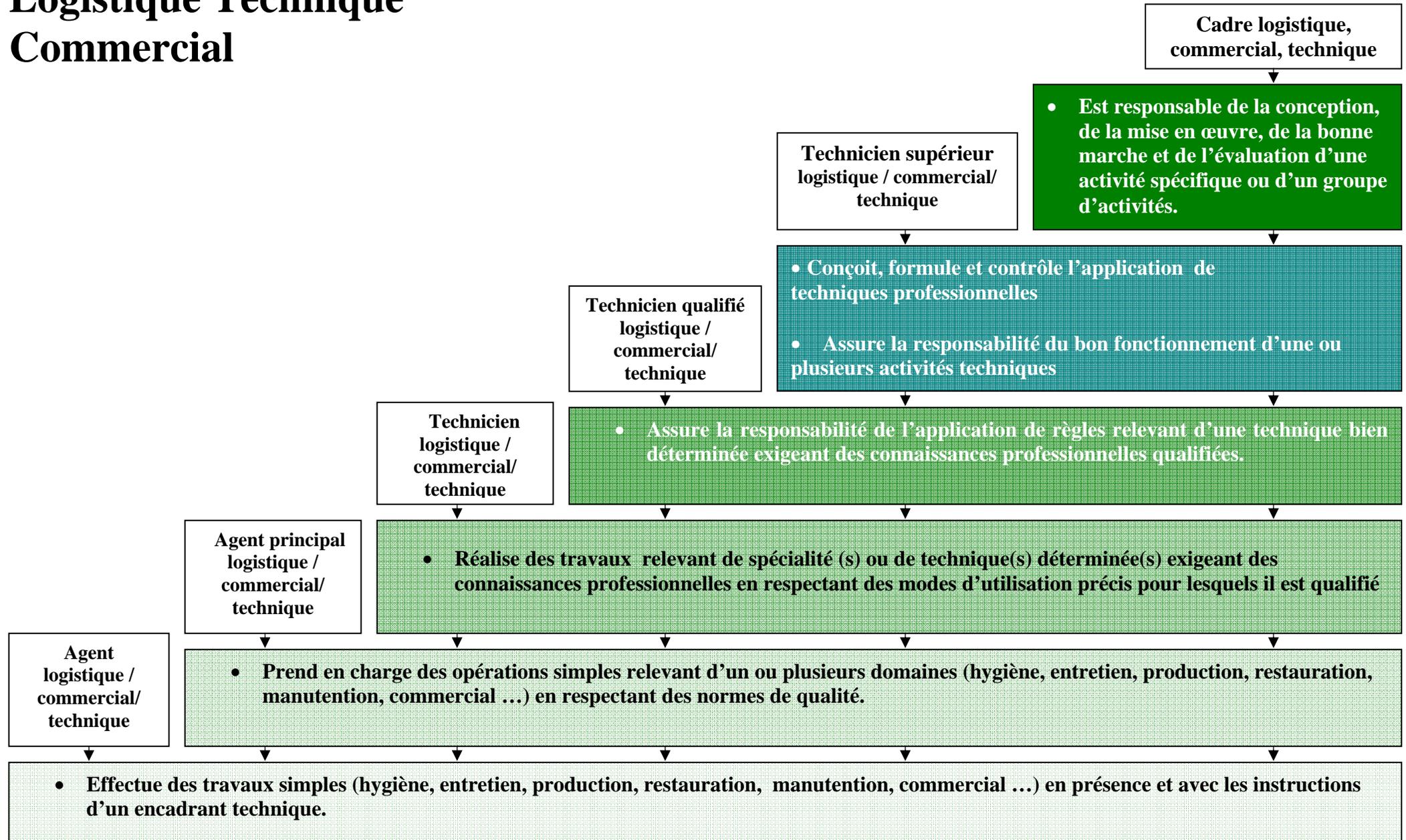
**Emplois concernés**

- Assistant agent de soins
- ...

# **Filière**

## **technique, logistique, commercial**

# Logistique Technique Commercial



## Les conditions d'accès :

### **Cadre logistique, commercial, technique :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 2 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien supérieur logistique /commercial/ technique :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien qualifié logistique /commercial/ technique :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4,
- ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle.

### **Technicien logistique /commercial/ technique :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une formation qualifiante reconnue par la CPNE.

### **Agent principal logistique /commercial/ technique :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

### **Agent logistique /commercial/ technique :**

- Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5,
- ou d'une expérience professionnelle.

Les diplômes et titres indiqués ci-dessus constituent des conditions d'accès aux familles d'emplois. En revanche, le classement s'opérant en fonction de l'emploi occupé, leur possession ou leur obtention ne donne pas automatiquement droit à un classement leur correspondant.

**Cadre  
logistique, commercial,  
technique**

**Filière : Technique, logistique et commerciale**

**Activités principales**

- **Est responsable de la conception, de la mise en œuvre, de la bonne marche et de l'évaluation d'une activité spécifique ou d'un groupe d'activités**

**Critères classant**

**Valeur : 14 - 15**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 14 ou 15**

*(Exemple : Technicité : 5*

*Autonomie : 5 – Responsabilité : 4)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 2 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 et d'une expérience professionnelle

**Emplois concernés**

- Chargé de mission
- Responsable commercial
- Architecte
- Chef de projet
- Conseiller technique
- .....

**Technicien supérieur  
logistique, commercial,  
technique**

**Filière : Technique, logistique et commerciale**

### Activités principales

- Conçoit, formule et contrôle l'application de techniques professionnelles
- Assure la responsabilité des activités techniques professionnelles et du fonctionnement du service

### Critères classant

**Valeur : 10 - 13**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 10, 11, 12 ou 13**

*(Exemple : Technicité : 4*

*Autonomie : 4 – Responsabilité : 4)*

### Voie d'accès

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 et d'une expérience professionnelle

### Emplois concernés

- Agent de méthode
- Chef de fabrication
- Chef cuisinier
- Chef jardinier
- Chef d'entretien
- Agent commercial ou technico-commercial
- Programmeur informaticien
- .....

**Technicien qualifié  
logistique, commercial,  
technique**

**Filière : Technique , logistique et commerciale**

### Activités principales

- **Assure la responsabilité du bon fonctionnement d'une ou plusieurs activités techniques**

### Critères classant

**Valeur : 7 - 9**

**La somme des valeurs des trois critères  
classant doit être égale à 7 ou 9**

*(Exemple : Technicité : 3*

*Autonomie : 3 – Responsabilité : 2)*

### Voie d'accès

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 4 ou titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle

### Emplois concernés

- Dessinateur
- Chef cuisinier
- Chef d'entretien
- Chef jardinier
- Commercial
- Informaticien
- ....

**Technicien  
logistique, commercial,  
technique**

**Filière : Technique, logistique et commerciale**

### Activités principales

---

- Réalise des travaux relevant de spécialité (s) ou de technique (s) déterminée (s) exigeant des connaissances professionnelles en respectant des modes d'utilisation précis pour lesquels il est qualifié.

### Critères classant

---

**Valeur : 5 - 6**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 5 ou 6**

*(Exemple : Technicité : 2*

*Autonomie : 2 - Responsabilité : 1)*

### Voie d'accès

---

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 5 ou d'une formation qualifiante reconnue par la CPNE

### Emplois concernés

---

- Ouvrier de production
- Agent de planning
- Agent magasinier
- Maîtresse de maison
- Jardinier qualifié
- Lingère qualifiée
- Cuisinier qualifié
- Mécanicien poids lourd ou chauffeur assurant le transport de personnes
- .....

**Agent principal  
technique, logistique,  
commercial**

**Filière : Technique, logistique et commerciale**

**Activités principales**

- **Prend en charge des opérations simples relevant d'un ou plusieurs domaines (hygiène, entretien, production, restauration, manutention, gardiennage, commercial...) en respectant des normes de qualité.**

**Critères classant**

**Valeur : 4**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 4**

*(Exemple : Technicité : 2*

*Autonomie : 1 – Responsabilité : 1)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle

**Emplois concernés**

- Agent d'entretien
- Agent de buanderie
- Agent de cuisine
- Veilleur de nuit
- Chauffeur
- Jardinier
- .....

**Agent technique,  
logistique, commercial**

**Filière : Technique, logistique et commerciale**

### Activités principales

---

- **Effectue des travaux simples (hygiène, entretien, production, restauration, manutention, gardiennage ...) en présence et avec les instructions d'un encadrant technique.**

### Critères classant

---

**Valeur : 3**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 3**

*(Exemple : Technicité : 1*

*Autonomie : 1 Responsabilité : 1)*

### Voie d'accès

---

Au minimum, titulaire d'un diplôme de niveau 5 ou d'une expérience professionnelle

### Emplois concernés

---

- Agent d'entretien
- Agent de buanderie
- Agent de cuisine
- Chauffeur
- Jardinier, agent d'espace vert
- Agent technique
- Agent de production
- .....

# **Filière formation**

**Cadre technique**

**Filière : Formation**

**Activités principales**

- enseigne,
- analyse des pratiques d'accompagnement et évalue des projets de formation individuels et collectifs
- élabore et conduit des projets (mise en œuvre, coordination, évaluation)
- assure des missions d'expertise, d'études, de recherches et de développement des activités.

**Critères classant**

**Valeur 14 -15**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 14 ou 15**

*(Exemple : Technicité : 5*

*Autonomie : 5 - Responsabilité : 5)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme de niveau 2.

En l'absence de niveau 2, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 2 à la charge de l'employeur.

**Emplois concernés**

- Cadre technique de formation, de ressources documentaires, de recherche
- Responsable de formation, de ressources documentaires, de recherche
- Responsable de pôle de formation, de ressources documentaires, de recherche
- ...

**Technicien supérieur**

**Filière : Formation**

**Activités principales**

- Enseigne,
- analyse des pratiques,
- accompagne les projets de formation individuels et collectifs et leur évolution.

**Critères classant**

**Valeur 10 à 13**  
**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 10, 11, 12 ou 13**  
*(Exemple : Technicité : 4  
Autonomie : 4 - Responsabilité : 4 )*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme de niveau 3 et d'une expérience professionnelle

**Emplois concernés**

- Formateur
- ...

# Filière Management

**Cadre Dirigeant**

**Filière : Management**

**Activités principales**

---

**Dans une association gérant plusieurs établissements ou services, par délégation des instances de gouvernance de l'entreprise et sous son contrôle, le cadre dirigeant :**

- **conçoit, dirige, garantit le projet associatif**
- **dirige la mise en œuvre du projet associatif**
- **veille à la cohérence des projets d'établissements ou de services concernés, avec le projet associatif**

**Critères classant**

---

**Valeur : 18 minimum**

**Voie d'accès**

---

Titulaire d'un Diplôme de niveau 1 et d'une expérience professionnelle.

**Emplois concernés**

---

- **Directeur général**
- **...**

## Cadre de Direction

**Filière : Management**

### Activités principales

Par délégation des instances dirigeantes, le cadre de direction :

- en lien avec le Projet Associatif conçoit, conduit et garantit le projet d'établissement afin d'améliorer l'accueil des personnes.
- exerce une mission de Direction des salariés placés sous son autorité et/ou une mission de haute expertise.
- contribue à la définition et à la mise en œuvre des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'entreprise dans son domaine d'expertise.

### Critères classant

**Valeur : 16 - 17**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 16 ou 17**

*(Exemple : Technicité : 5  
Autonomie : 5 – Responsabilité : 5)*

### Voie d'accès

- Au minimum, titulaire d'un diplôme en lien avec l'exercice professionnel, de niveau 3 ou d'un niveau supérieur lorsque les textes législatifs ou réglementaires l'exigent,
- et justifiant d'une expérience professionnelle.

### Emplois concernés

- Directeur d'établissement
- Directeur d'Association (mono-Établissement)
- Directeur Adjoint
- Directeur Administratif et financier
- Directeur des Ressources Humaines
- ...

**Responsable de service**

**Filière : Management**

**Activités principales**

Au sein d'un établissement ou service, et par délégation et sous l'autorité du Directeur :

- Exerce une mission de management des collaborateurs placés sous son autorité
- Conçoit, met en œuvre et garantit le Projet de Service afin d'améliorer le service rendu aux bénéficiaires

**Critères classant**

**Valeur : 13 - 15**

**La somme des valeurs des trois critères classant doit être égale à 13, 14 ou 15**

*(Exemple : Technicité : 5*

*Autonomie : 5 – Responsabilité : 5)*

**Voie d'accès**

Au minimum, titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 3.

En l'absence de niveau 3, mise en œuvre d'une formation qualifiante de niveau 3 à la charge de l'employeur.

**Emplois concernés**

- Chef de service socio-éducatif
- Responsable de service administratif
- Responsable de service juridique
- ...

# Glossaire

## **Filière**

Secteur d'activités relevant de la même finalité professionnelle :

- Administration, gestion,
- Education, formation et intervention sociale,
- Soins,
- Technique, logistique et commercial,
- Management.

## **Famille d'emplois**

Regroupement d'emplois participant à une même filière et ayant des activités principales communes.

## **Emploi**

Ensemble des activités exercées par une personne dans le cadre de son activité professionnelle.

## **Classification**

Description et spécification structurées et détaillées des familles d'emplois

## **Critères classant**

Définition de niveaux de classification suivant des critères explicites communs :

- technicité,
- autonomie,
- responsabilité.

## **Niveau de classification**

Positionnement de l'emploi sur un niveau par l'application de la méthode des critères classant.

## **Salaires minima conventionnel par famille d'emploi**

Le salaire du professionnel ne peut pas être inférieur au salaire minimum prévu par les dispositions de la convention collective pour la famille d'emplois le concernant.

Les salaires minima par niveau résultent du produit du coefficient affecté au niveau par la valeur du point fixée par avenant à la présente convention.

## **Fiches famille d'emplois**

Chaque famille d'emploi est présentée dans une fiche qui a pour vocation de la définir au travers des activités principales, d'expliquer sa cotation par les critères classant, d'indiquer les voies d'accès ainsi que de lister, de manière non exhaustive, les emplois qui lui sont rattachés.