



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DES ORGANISMES GESTIONNAIRES

DE FOYERS ET SERVICES

POUR JEUNES TRAVAILLEURS

DU 16 JUILLET 2003

Adhésion de la CGT le 1^{er} décembre 2004 valant signature

Signée par FO, CFDT, CFTC pour les salariés

Et le SNEFOS-JT pour les employeurs

ARRETE D'EXTENSION DU 9 FEVRIER 2004

PARU AU JOURNAL OFFICIEL LE 18 FEVIER 2004

Mise à jour en janvier 2006

Nos coordonnées : UNS CGT FJT 263 rue de Paris Case 544 – 93515 Montreuil cedex
Tél : 01.48.18.82.44 - 06.80.60.02.29 - Fax : 01.49.88.07.43

Courriel : unscgtfjt@wanadoo.fr

La Convention Collective une victoire de la CGT **Des acquis, des droits, des garanties collectives pour les personnels des FJT**

Après d'âpres négociations, le 16 juillet 2003 soit 3,5 ans après la dénonciation de la Convention Collective du 7 juin 1969, une nouvelle Convention Collective voit le jour.

La CGT a été la seule organisation syndicale à avoir eu pour volonté d'arriver à obtenir un véritable statut du personnel et des garanties collectives.

Maintenant deux axes guident notre réflexion et nos actions.

- Faire connaître la Convention Collective à tous les salariés des FJT et Services, débattre partout pour que les personnels s'organisent pour négocier une bonne application de cette Convention.
- Discuter partout du contenu et des aspects qui doivent encore évoluer, nombre des revendications des personnels non pas été satisfaites pendant les négociations.

Pour vous défendre, pour conquérir des droits nouveaux, pour vous donner les moyens, pour faire avancer vos revendications il est indispensable d'avoir un-e délégué-e syndical et des délégués-e du personnel sur chaque lieu de travail.

Quelques conseils d'utilisation de la Convention Collective

Comment savoir si employeur doit appliquer la Convention Collective des FJT
L'insée attribue le code NAF qui est 552 F. Cette indication figure obligatoirement sur votre bulletin de salaire.

Commissions Nationales d'Interprétation et de Conciliation (Art 2.2 de la CCN)

Si vous rencontrer des difficultés dans l'application d'un ou plusieurs articles par votre employeur. Il est possible de saisir l'une de ces commissions.

La demande la plus simple est de solliciter la CGT par un courrier expliquant l'objet de votre conflit. Nous prendrons contact avec vous

Droit syndical (Art 3.2 de la CCN des FJT)

Sur question la Convention est plus favorable que le code du travail.

L'exercice de l'activité syndicale est un DROIT dans tous les foyers et services. Aucun employeur ne peut s'y opposer sans risquer d'être condamné par les tribunaux.

Délégué du personnel (Art 4.1.1 de la CCN des FJT)

Sur cette question la Convention est plus avantageuse que le code du travail.

A compter d'un effectif de 6 salariés, l'élection d'un délégué-e du personnel titulaire et suppléant et possible. Prendre contact pour que tout se déroule dans de bonnes conditions avec l'Union locale ou l'Union départementale ou l'Uns Cgt Fjt.

Comité d'entreprise (Art 4.2 de la CCN des FJT)

La Convention ne va pas plus loin que le code du travail...

C'est à compter de 50 salariés que l'association doit mettre en place un Comité d'Entreprise.

Extension de la Convention Collective des Organismes Gestionnaires de Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

Arrêté du 9 février 2004 portant extension de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et d'un avenant à ladite convention (n° 2336)

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes ;

Vu l'avenant n° 4 du 14 novembre 2003, relatif à la désignation de l'organisme paritaire de collecte agréé, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 15 août et 4 décembre 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 janvier 2004,

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de :

- ladite convention collective nationale du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, à l'exclusion :

- de l'article 9 (Travail des cadres) du chapitre IX (Dispositions concernant les cadres) comme ne comprenant pas toutes les clauses obligatoires prévues au II de l'article L. 212-9 et au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ;

- du terme « immédiatement » figurant à l'article 13.1 (Justification) du chapitre XIII (Maladie/accident) comme étant moins favorable pour le salarié que les dispositions de l'article R. 441-2 du code de la sécurité sociale qui prévoient d'informer l'employeur dans la journée où l'accident s'est produit ou, au plus tard, dans les vingt-quatre heures ;

- de l'article 15.3 (Mise à la retraite) du chapitre XV (Préretraite/retraite) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

- des termes « au plus tard avant 65 ans » figurant aux deuxième et troisième alinéas de l'article 17.2 (Garantie décès - invalidité permanente et absolue) du chapitre XVII (Prévoyance « risque décès et arrêt de travail ») comme contrevenant au premier alinéa de l'article L. 122-45 du code du travail, duquel il résulte qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération.

Le dernier alinéa de l'article 6.6 (Repos hebdomadaire) du chapitre VI (Durée de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-5 et suivants du code du travail aux termes desquelles l'employeur doit justifier d'une dérogation à la règle du repos dominical.

L'article 7.3 (Délai de prévenance) du chapitre VII (Organisation du temps de travail par cycle ou sur l'année) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes desquelles le délai de prévenance est fixé à au moins sept jours ouvrés.

Le troisième alinéa de l'article 10 (Astreintes à domicile) du chapitre X (Astreintes) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 du décret n° 2003-564 du 27 juin 2003 portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 11.2 (Congés exceptionnels) du chapitre XI (Congés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du c (Mutualisation) de l'article 12.7 (Participation au financement de la formation) du chapitre XII (Formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du b de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 13.3 (Prise en charge du congé maladie) et l'article 13.6 (Accident du travail/maladie professionnelle) du chapitre XIII (Maladie/accident) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Le dernier alinéa de l'article 15.2 (Départ à la retraite) du chapitre XV (Préretraite/retraite) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 122-6 et du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail ;

- l'avenant n° 4 du 14 novembre 2003, relatif à la désignation de l'organisme paritaire de collecte agréé, à la convention nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de son avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention et ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 9 février 2004.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

SOMMAIRE

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

1 - CHAMP D'APPLICATION	8
-------------------------	---

CHAPITRE II - COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

2.1 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NEGOCIATION	8
2.2 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION	9
2.3 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI-FORMATION	9
2.4 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE GESTION DE LA PREVOYANCE	9

CHAPITRE III - DROIT SYNDICAL

3.1 - LIBERTE D'OPINION	10
3.2 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	10
3.3 - ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES	10
3.3.1 - Commissions paritaires	10
3.3.2 - Autres absences syndicales	10
3.4 - EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL	11
3.5 - FONDS D'AIDE AU PARITARISME	11
3.5.1 - Financement	11
3.6 - DROIT SYNDICAL NATIONAL	11

CHAPITRE IV - INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

4.1 - DELEGUES DU PERSONNEL	11
4.1.1 - Elections	11
4.1.2 - Utilisation des heures de délégation	12
4.2 - COMITE D'ENTREPRISE	12
4.2.1 - Heures de délégation et utilisation	12
4.3 - COMITE D'ETABLISSEMENT	12
4.4 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	12
4.5 - INFORMATION SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES	12

CHAPITRE V - CONTRAT DE TRAVAIL

5.1 - EGALITE PROFESSIONNELLE, EGALITE DE TRAITEMENT	12
5.2 - RECRUTEMENT	13
5.3 - EMBAUCHE	13
5.3.1 - Salariés à temps partiel	13
5.3.2 - Contrat à durée déterminée	13
5.4 - PERIODE D'ESSAI	13
5.5 - CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL A LA DEMANDE DES SALARIES	14
5.6 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - DELAI-CONGE	14
5.7 - LICENCIEMENT INDIVIDUEL	14
5.8 - LICENCIEMENT COLLECTIF	15

CHAPITRE VI - DUREE DU TRAVAIL

6.1 - TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	15
6.2 - DUREE HEBDOMADAIRE	15
6.3 - DUREE QUOTIDIENNE	15
6.4 - PAUSE	15
6.5 - HEURES SUPPLEMENTAIRES	15
6.6 - REPOS HEBDOMADAIRE	15
6.7 - JOURS FERIES (autres que le 1 ^{er} mai)	16
6.8 - REPOS QUOTIDIEN ENTRE DEUX JOURNEES DE TRAVAIL	16
6.9 - TRAVAIL DE NUIT	16

CHAPITRE VII - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CYCLE OU SUR L'ANNEE

7.1 - MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	16
7.2 - AMPLITUDE DE LA MODULATION	16
7.3 - DELAI DE PREVENANCE	16
7.4 - CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES	16

7.5 - LISSAGE DE LA REMUNERATION EN CAS D'ANNUALISATION OU DE MODULATION	16
7.6 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CYCLE	17
<u>CHAPITRE VIII - TEMPS PARTIEL</u>	
8.1 - DROIT DES SALARIES A TEMPS PARTIEL	17
8.2 - SEQUENCE DE TRAVAIL	17
8.2.1 - Interruption	17
8.2.2 - Heures complémentaires	17
<u>CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS CONCERNANT LES CADRES</u>	
9 - TRAVAIL DES CADRES	17
<u>CHAPITRE X - ASTREINTES</u>	
10 - ASTREINTES A DOMICILE	17
<u>CHAPITRE XI - CONGES</u>	
11.1 - CONGES PAYES ANNUELS	18
11.2 - CONGES EXCEPTIONNELS	18
11.3 - CONGES POUR ENFANTS MALADES	18
11.4 -SALARIES DES DOM-TOM ET IMMIGRES	19
11.5 - SALARIES DE MOINS DE 21 ANS	19
<u>CHAPITRE XII - FORMATION</u>	
12.1 - CONGE EDUCATION, CONGE CADRE JEUNESSE	19
12.2 - FORMATION CONTINUE	19
12.3 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL	19
12.4 - PARTICIPATION DES EMPLOYEURS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	19
12.5 -RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS	20
12.6 - MOYENS RECONNUS AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL	20
12.7 - PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE LA FORMATION	20
<u>CHAPITRE XIII - MALADIE / ACCIDENT</u>	
13.1 - JUSTIFICATION	21
13.2 - CONTRE VISITE MEDICALE	21
13.3 - PRISE EN CHARGE DU CONGE MALADIE	21
13.4 - DROITS AU REGARD DE L'ANCIENNETE	21
13.5 - RUPTURE DU CONTRAT (maladie / inaptitude)	21
13.6 - ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE	21
<u>CHAPITRE XIV - MATERNITE / CONGE PARENTAL</u>	
14.1 - FEMMES ENCEINTES (réduction du temps de travail)	22
14.2 - CONGE PARENTAL D'EDUCATION	22
<u>CHAPITRE XV - PRERETRAITE / RETRAITE</u>	
15.1 - PRERETRAITE	22
15.2 - DEPART A LA RETRAITE	22
15.3 - MISE A LA RETRAITE	22
<u>CHAPITRE XVI - CLASSIFICATIONS / REMUNERATIONS</u>	
16.1 - CLASSEMENT	23
16.2 - VALEUR DU POINT	23
16.3 - REMUNERATIONS	23
16.4 - LES TRAITEMENTS MINIMA CONVENTIONNELS	23
16.5 - POINTS D'ANCIENNETE	23
16.6 - INDEMNITE ANNUELLE	24
16.7 - PROMOTIONS	24
<u>CHAPITRE XVII - PREVOYANCE « risques décès et arrêt de travail)</u>	
17.1 - BENEFICIAIRES	24
17.2 - GARANTIE DECES - INVALIDITE PERMANENTE ET ABSOLUE	24
17.3 - ALLOCATIONS OBSEQUES	25
17.4 - INCAPACITE TEMPORAIRE TOTALE	25
17.5 - INVALIDITE PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE ET INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE	25
17.6 - CONGE MATERNITE	26
17.7 - CHOMAGE TOTAL	26

17.8 - EXONERATION DE LA COTISATION DECES	26
17.9 - INDEXATION DES INDEMNITES ET RENTES	26
17.10 - TAUX DE COTISATION POUR LE REGIME DE PREVOYANCE	26
17.11 - DEFINITION DU SALAIRE	26
17.12 - ENVOI DES DOSSIERS AU REGIME DE PREVOYANCE	26
17.13 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE GESTION DE LA PREVOYANCE	26
17.14 - ORGANISME GESTIONNAIRE	27
17.15 - REVISION DES CONDITIONS DE MUTUALISATION ET DE DESIGNATION	27
17.16 - DATE D'EFFET DU REGIME DE PREVOYANCE « RISQUES DECES ET ARRET DE TRAVAIL »	27

CHAPITRE XVIII - PREVOYANCE « frais de santé »

18.1 - BENEFICIAIRES	27
18.2 - NATURE DES GARANTIES	27
18.2.1 - Ensemble des actes pris en compte par la Sécurité Sociale	27
18.2.2 - Hospitalisation	27
18.2.3 - Cure thermale	27
18.2.4 - Soins et prothèses dentaires	28
18.2.5 - Dépenses d'optique	28
18.3 - GARANTIE FAMILIALE	28
18.4 - EXTENSION DES GARANTIES	28
18.5 - TAUX DE COTISATION POUR LE REGIME PRESTATIONS « EN NATURE » FRAIS DE SANTE	28
18.6 - ENVOI DES DOSSIERS AU REGIME DE PREVOYANCE « FRAIS DE SANTE » ET REGLEMENT	28
18.7 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE GESTION DE LA PREVOYANCE	28
18.8 - ORGANISME GESTIONNAIRE	29
18.9 - REVISION DES CONDITIONS DE MUTUALISATION ET DE DESIGNATION	29
18.10 - DATE D'EFFET DU REGIME DE PREVOYANCE « FRAIS DE SANTE »	29

CHAPITRE XIX - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

19.1 - DESIGNATION	29
19.2 - REVALORISATIONS	29

CHAPITRE XX

20.1 - DATE D'EFFET - DEMANDE D'EXTENSION	30
---	----

ANNEXE 1

Classifications	32 à 35
-----------------	---------

ANNEXE 2

Tableau de conversion des indices	36 à 37
-----------------------------------	---------

ANNEXE 3

Grille des salaires au 16.07.2003	38
-----------------------------------	----

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS

Préambule : la présente Convention Collective Nationale annule et remplace celle conclue le 22 mai 2002 dénommée : « Convention Collective Nationale des Foyers et services pour Jeunes Travailleurs ».

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle dans le cadre de la loi du 11 février 1950, sur le territoire national y compris les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les **organismes** sans but lucratif, gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et les membres salariés qu'ils emploient.

Les **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs sont **gérés** par des institutions de formes juridiques variées, destinées à assurer une action éducative ou un accompagnement au jeune travailleur en priorité de 16 à 30 ans, et aussi longtemps qu'il peut bénéficier des mesures concernant l'emploi et la formation des jeunes, notamment en lui procurant l'hébergement, la nourriture, des activités culturelles et de loisirs.

Ces **organismes** sont généralement **référéncés** dans la nomenclature des activités françaises sous le code 552 F. Sont exclus les foyers d'étudiants, les résidences universitaires et les foyers de travailleurs migrants.

Les **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs mettent à la disposition des jeunes travailleurs des installations matérielles pour leur logement et leur nourriture, mais aussi les moyens qui permettent de répondre aux besoins de leur éducation individuelle, culturelle et sociale.

Ils ont également pour mission la promotion individuelle et collective des jeunes, le soutien à leur insertion sociale et professionnelle par l'emploi, la formation, la santé, l'habitat et la vie sociale.

Ils sont, entre autre, un lieu privilégié conduisant les jeunes à l'autonomie.

Les **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs s'adressent principalement aux :

- jeunes travailleurs (en situation de précarité ou non),
- jeunes demandeurs d'emploi,
- jeunes en situation de décohabitation ou de mobilité,
- jeunes en formation sous divers statuts : apprentissage, formation en alternance, formation d'insertion, enseignement technique et professionnel,
- jeunes couples,
- adultes isolés de moins de 30 ans,
- familles monoparentales de moins de 30 ans,
- étudiants en rupture sociale et familiale.

CHAPITRE II COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

2.1 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NEGOCIATION

Cette commission sera composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national, chaque délégation pouvant être complétée par un observateur,
- un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs.

Elle sera présidée par un représentant des employeurs, éventuellement par un représentant du Ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Cette commission élaborera un règlement intérieur.

Elle se réunira chaque fois que nécessaire, au minimum trois fois par an et selon les modalités prévues par le règlement intérieur de cette commission.

Son rôle est de négocier tout avenant ou modification ou ajout de texte à la convention collective nationale.

Le secrétariat de la commission sera effectué par les syndicats employeurs.

2.2 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

En vue d'assurer une exacte application de la convention collective nationale et de ses avenants et annexes, les parties signataires de la présente convention collective nationale décident d'instituer une Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de conciliation.

Cette commission élaborera un règlement intérieur.

Elle sera composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale,
- un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs.

Elle sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés. Le secrétariat de la commission sera effectué par les syndicats employeurs.

Fonctionnement en commission :

La mission est de donner toute interprétation motivée des textes de la convention collective nationale, de ses annexes et de ses avenants. Elle pourra être saisie pour concilier tout conflit collectif (au sens de l'article L 133.5) survenu au sein d'un **organisme** appartenant au champ d'application de la présente convention.

La saisine s'effectuera obligatoirement par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs.

Les conciliations individuelles pourront être acceptées selon les modalités définies par le règlement intérieur.

La commission paritaire ne pourra délibérer que si la moitié au moins des organisations syndicales de salariés signataires est présente.

Les décisions de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation sont immédiatement exécutoires, après notification de la décision aux parties conformément au règlement intérieur.

La commission paritaire se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans un délai maximum de 3 mois. Chaque demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié pour étude préalable de la ou des questions soumises.

2.3 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI-FORMATION

En vue de développer l'emploi et la formation dans la branche, les signataires de la présente convention collective nationale décident d'instituer une Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

Cette commission sera composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national, ainsi qu'éventuellement un assistant technique,
- un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs.

Elle sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

Ses objectifs seront les suivants :

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

Les partenaires sociaux préciseront, en cas de besoin, les autres dispositions concernant sa mission et les modalités de son fonctionnement.

2.4 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE GESTION DE LA PREVOYANCE

En vue d'administrer les régimes de prévoyance dans la branche, les signataires de la présente convention collective nationale décident d'instituer une Commission Paritaire Nationale de Gestion de la Retraite, de la Prévoyance.

Cette commission sera composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale, ainsi qu'éventuellement un assistant technique,
- un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs,
- à titre consultatif, un représentant de l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance et frais de santé.

Elle se réunira au moins une fois par an pour analyser et contrôler la gestion et l'évolution du régime de prévoyance et frais de santé.

La présidence de la commission sera assurée alternativement tous les deux ans par un représentant des employeurs ou des salariés.

Le secrétariat de la commission sera effectué par les syndicats employeurs.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement de cette commission.

CHAPITRE III DROIT SYNDICAL

3.1 - LIBERTE D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément au Livre IV du Code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération : le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles des salariés pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la promotion et l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

3.2 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Conformément à la loi, l'exercice du droit syndical est reconnu dans **tous** les **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et leurs établissements, quel que soit le nombre de salariés.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs sur le plan national, lesquels pourront désigner un délégué syndical, celui-ci bénéficiera des droits et protections légaux.

Prenant en considération les activités couvertes par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'y exercer en tenant compte des contraintes inhérentes à leur fonctionnement dans le respect de ces principes :

La collecte des cotisations syndicales peut être faite dans l'enceinte de l'**organisme** ou de l'établissement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée sur des panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'**entreprise**. Un exemplaire de ces communications doit être transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale au personnel des **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de leurs établissements dans l'enceinte de ceux-ci.

Chaque membre du personnel pourra disposer de 4 heures par an rémunérées comme temps de travail, pour participer à des réunions à l'initiative des organisations syndicales, dont la direction de l'**organisme** ou de l'établissement devra être informée.

Les conditions matérielles de fonctionnement des activités syndicales (local utilisé, espace de rangement, tel, fax, ordinateur, etc..) seront négociées entre la direction et les organisations syndicales.

La désignation d'un délégué syndical est possible dans **un organisme** ou un établissement de 11 salariés équivalents temps plein. Le délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures mensuelles de :

- 11 à 49 salariés : 2 heures
- 50 à 150 salariés : 10 heures
- à partir de 151 salariés : application de la loi.

3.3 - ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES

3.3.1 - Commissions paritaires

Pour représenter dans les Commissions paritaires créées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale, des autorisations d'absence rémunérées pour les réunions (déplacements compris) seront accordées sur présentation de convocation précisant les lieux et dates de ces réunions, au personnel des **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs dûment mandaté dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national, sur convocation présentée une semaine à l'avance et à raison d'un salarié par établissement. En cas de besoin, le salarié bénéficie d'un temps de préparation déterminé paritaire.

3.3.2 - Autres absences syndicales

Pour participer aux assemblées statutaires et congrès, des autorisations d'absence rémunérées seront accordées sur demande écrite des organisations syndicales présentées au moins une semaine à l'avance.

Dans chaque établissement de moins de 50 salariés, un seul salarié par organisation syndicale pourra être convoqué à ces assemblées ou congrès dans la limite de 4 jours par an.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, un salarié supplémentaire par tranche de 50 pourra être convoqué dans la limite de 4 jours par an.

En outre, des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées dans la limite de 6 jours par an et par organisation syndicale.

3.4 - EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence dans l'**organisme** quitte **celui-ci** pour exercer un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficiera pendant l'année suivant l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauche dans son emploi ou dans un emploi identique.

La demande de réemploi devra être présentée au plus tard dans le mois précédent l'expiration du mandat.

L'intéressé réembauché conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale sera totalement pris en compte pour ses droits liés à l'ancienneté.

3.5 - FONDS D'AIDE AU PARITARISME

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociations conventionnelles de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme garantissant le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective et destiné à financer notamment :

1-les remboursements de frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux **organismes** employeurs des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale des **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs,

2-l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux. Ce financement sera proportionnel à la présence aux réunions paritaires nationales, dès que cette présence par organisation syndicale est inférieure à 75 % des réunions de chaque commission,

3-la mise en œuvre d'études sur la branche, décidées par les partenaires sociaux.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de prise en compte des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

3.5.1 - Financement

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation trimestrielle, à la charge des employeurs, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, assise sur la masse salariale de tous les salariés.

Cette cotisation est fixée à 0,15% de la masse salariale brute.

Ce taux sera renégocié annuellement au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Les modalités de collecte et la désignation de l'organisme chargé du recouvrement sont définies en annexe à la présente convention.

La collecte de ces fonds fera l'objet d'une comptabilité séparée.

3.6 - DROIT SYNDICAL NATIONAL

Les parties définiront les modalités de développement du droit syndical national par avenant à la présente convention collective nationale. Ce droit syndical national sera financé par le fonds d'aide au paritarisme.

CHAPITRE IV INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

4.1 - DELEGUES DU PERSONNEL

4.1.1 - Élections

Dans les établissements occupant au moins 11 salariés équivalents temps plein (ETP), il sera procédé à l'élection de délégués du personnel selon les dispositions légales en vigueur.

En outre, dans les établissements occupant au moins 6 salariés équivalents temps plein (ETP), il devra être procédé, si un salarié de l'établissement ou une organisation syndicale représentative le demandent, à l'élection d'un délégué titulaire et d'un suppléant pour cet établissement. Ceux-ci bénéficieront des droits et protections légaux.

4.1.2 - Utilisation des heures de délégation

À la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures de délégation peut être utilisée par son suppléant.

En accord avec la direction, les délégués titulaires et suppléants pourront utiliser simultanément une partie de ces heures.

Les heures de délégation peuvent être utilisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'**entreprise** ou de l'établissement, elles peuvent donner lieu à un bon de délégation.

4.2 - COMITE D'ENTREPRISE

Lorsque les conditions fixées par la loi pour la création d'un comité d'**entreprise** seront réalisées, il sera fait application par les parties contractantes des dispositions légales et réglementaires concernant la création et le fonctionnement de cet organisme.

L'**organisme** contribuera au financement des activités sociales et culturelles, par un versement correspondant au minimum à 1 % de la masse salariale.

4.2.1 - Heures de délégation et utilisation

Le nombre d'heures de délégation est fixé par la loi. A la demande d'un membre titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant. Avec l'accord de la direction, les membres titulaires et suppléants pourront utiliser simultanément tout ou partie de ces heures.

Les heures de délégation peuvent être utilisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'**entreprise**.

Elles peuvent donner lieu à un bon de délégation.

4.3 – COMITE D'ETABLISSEMENT

Dans les **entreprises** où le seuil de l'effectif n'autorise pas la création d'un comité d'**entreprise**, il peut être institué un comité d'établissement par voie d'accord d'**entreprise**. Le comité d'établissement une fois créé est doté des mêmes prérogatives que le comité d'**entreprise** visé à l'article 4.2 de la présente convention.

4.4 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Lorsque les conditions fixées par la loi pour la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont réunies, le CHSCT est mis en place.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel en ont de droit les attributions. Dans ce cas, les dispositions de l'article 4.1.2 de la présente convention leur sont applicables.

4.5 - INFORMATION SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

L'employeur est tenu de fournir à tous les nouveaux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'**organisme**, un exemplaire de la présente convention collective nationale à jour, à la date de la remise.

En outre, chaque année à la date anniversaire de la première remise, l'employeur est tenu de fournir aux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'**organisme**, les textes complémentaires modifiant la présente convention collective nationale.

CHAPITRE V CONTRAT DE TRAVAIL

5.1 - EGALITE PROFESSIONNELLE, EGALITE DE TRAITEMENT

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du Code du travail.

Il est précisé en outre, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié, en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, des ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité tant physique que morale du personnel qu'il emploie, y compris pour les travailleurs temporaires.

5.2 - RECRUTEMENT

En cas de vacance ou de création de poste, et avant de procéder au recrutement nécessaire, l'employeur informera le personnel par voie d'affichage ; les candidatures internes répondant aux conditions requises seront examinées et embauchées en priorité.

Dans chaque établissement, il sera recherché, en liaison avec le comité d'**entreprise** ou les délégués du personnel, les emplois pouvant être occupés par des personnes handicapées. Les postes de travail seront aménagés de façon à faciliter l'emploi de ces personnes.

L'embauche est faite prioritairement avec un contrat à durée indéterminée à temps plein. Des contrats à durée déterminée ainsi que des contrats à temps partiel peuvent être proposés en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles.

5.3 - EMBAUCHE

Dès l'embauche, tout engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat qui précisera :

- la date d'entrée,
- la nature de l'emploi et des fonctions,
- le ou les lieux où s'exercera l'emploi,
- l'indice de rémunération,
- les autres éléments de rémunération,
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission du délai-congé,
- la durée du travail,
- la rémunération mensuelle brute,
- le cas échéant, le statut cadre et les modalités d'organisation du temps de travail,
- une clause indiquant le type d'organisation de son temps de travail,
- le type de régime de retraite complémentaire et de prévoyance et frais de santé, ainsi que le taux et la répartition des cotisations,
- la convention collective nationale appliquée à l'établissement. Celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au Code du travail.

5.3.1 - Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le contrat devra en outre indiquer :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail,
- la répartition du temps de travail selon les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- la nature des changements d'horaires susceptibles d'être pratiqués,
- les modalités de ces changements,
- le volume possible d'heures complémentaires est dans le cas général de 10% de la durée du travail prévue au contrat. Ce volume d'heures peut être porté à un tiers avec l'accord écrit des parties.

La répartition des heures de travail au sein des jours de travail sera remise au salarié un mois à l'avance.

En cas de modification de la répartition du temps de travail, le délai de prévenance réciproque est de 7 jours ouvrés. Ce délai peut être réduit à 3 jours dans les cas prévus au contrat de travail (art L 212-4-4). Lorsque le délai de prévenance de 7 jours est réduit, le nouvel horaire est fixé pour une durée minimale d'une semaine.

5.3.2 - Contrat à durée déterminée

Le contrat doit être conforme aux dispositions du chapitre V de la présente convention collective nationale, ainsi qu'aux dispositions légales en matière de CDD (articles L 122-1 et suivants du Code du travail).

Tout membre du personnel embauché en contrat à durée déterminée et qui bénéficie à la fin de son contrat à durée déterminée d'un contrat à durée indéterminée, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période, d'une durée légale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'**organisme**.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche en contrat à durée déterminée et prendra en compte les périodes de travail dans l'**organisme**.

Le personnel temporaire qui compte plus de trois mois de présence et dont le contrat à terme précis est lié à la réalisation d'un événement, recevra, un mois avant l'échéance, notification de la fin du contrat de travail.

5.4 - PERIODE D'ESSAI

Contrat à durée indéterminée

La période d'essai sera d'une durée :

- d'un mois pour le personnel non cadre et de trois mois pour le personnel cadre.

Un renouvellement sera éventuellement possible, dans ce cas il doit être prévu au contrat de travail initial. La durée de ce renouvellement ne pourra pas être supérieure à la période d'essai initiale.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment, sans préavis ni indemnités.

Contrat à durée déterminée

Pour les contrats à durée déterminée, l'engagement est soumis à la période d'essai dans les conditions fixées par le Code du travail.

5.5 - CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL A LA DEMANDE DES SALARIES

Un salarié à temps complet désirant travailler à temps partiel ou un salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet devra en faire la demande à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au minimum 5 mois avant la date à laquelle il demande le changement.

Ce courrier devra notamment indiquer :

- la date à laquelle le salarié souhaite modifier la durée du travail,
- la nouvelle durée du travail proposée par le salarié,
- le mode d'aménagement de cette nouvelle durée du travail ainsi proposée.

L'employeur devra obligatoirement rencontrer le salarié dans les 2 mois qui suivent la réception de ce courrier dans un entretien au cours duquel le salarié pourra se faire assister par un représentant du personnel ou un salarié appartenant à l'**organisme**. Au cours de cet entretien, devront être envisagées toutes les possibilités s'offrant au sein de l'**organisme**.

Le refus par l'employeur ne pourra être motivé que par l'absence d'emploi équivalent disponible.

5.6 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - DELAI-CONGE

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

En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés et techniciens,
- 2 mois pour les techniciens supérieurs,
- 3 mois pour les cadres.

En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés et techniciens,
- 3 mois pour les techniciens supérieurs,
- 4 mois pour les cadres.

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

Il sera accordé 2 h/jour ou un jour par semaine pendant le délai-congé avec un maximum de 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi. Ces heures seront payées en cas de licenciement et prises au choix du salarié compte tenu des nécessités du service, l'employeur pouvant s'il le juge nécessaire demander la modification de certaines des heures choisies dans la limite de la moitié.

Avec l'accord des parties, les heures de recherche d'emploi pourront être cumulées et prises en fin de préavis. Les salariés à temps partiel bénéficient du même avantage au prorata de leur temps de travail.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans la semaine ou un délai inférieur avec l'accord des parties. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre le point de départ du délai congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Le personnel démissionnaire peut également, lorsqu'il a accompli la moitié de son délai-congé, quitter son emploi avec un préavis restant réduit à une semaine.

5.7 - LICENCIEMENT INDIVIDUEL

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'**organisme**.

Dans les **organismes** où il n'y a ni représentant du personnel élu, ni délégué syndical, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de la profession appartenant à un **organisme** dont l'activité est visée dans le champ d'application de la

présente convention collective nationale ou par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le Préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail.

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

A l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit lui notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. L'envoi de la lettre ne peut être fait moins d'un jour franc après l'entretien. La date de la première présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

Sauf cas de faute grave privative de l'indemnité de licenciement, après deux ans de présence, une indemnité, s'élevant à un tiers de mois de salaire par année de présence continue dans l'association, sera versée à tout membre du personnel licencié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié : soit la moyenne des 3 derniers mois de salaire brut, soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut.

5.8 - LICENCIEMENT COLLECTIF

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés qu'après consultation préalable du comité d'**entreprise**, ou à défaut, des délégués du personnel, qui peuvent présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent pas être évités, s'effectuent en tenant compte notamment des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'**organisme** ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur recherche toute mesure susceptible de faciliter le reclassement des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve, pendant 18 mois, une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réembauche, des avantages individuellement acquis à la date du licenciement, sauf en matière d'ancienneté.

CHAPITRE VI DUREE DU TRAVAIL

6.1 - TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles et à l'exclusion des temps de pause.

6.2 - DUREE HEBDOMADAIRE

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les **organismes** de plus de 20 salariés, et au 1^{er} janvier 2002 pour les **organismes** de moins de 20 salariés.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures, heures supplémentaires comprises.

Un salarié ne pourra travailler plus de 6 jours consécutifs.

6.3 - DUREE QUOTIDIENNE

La durée de travail effectif ne peut pas dépasser 10 heures par jour. Il peut y être dérogé dans les conditions du Code du travail.

6.4 - PAUSE

Chaque fois que la journée atteint 6 heures de travail effectif, elle doit être coupée par une pause de 20 minutes minimum.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est considérée comme temps de travail et rémunérée. Cette disposition vise les salariés assurant la continuité des services.

6.5 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires donnent lieu à compensation en temps de repos majoré selon les dispositions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément au Code du travail.

Elles donnent droit au repos compensateur légal.

6.6 - REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours de repos consécutifs par semaine. Après accord entre la direction et le salarié, ce repos peut être fractionné en 2 parties.

Les heures de travail effectuées le dimanche sont payées au taux majoré de 25%.

Le repos hebdomadaire prend naissance au terme du repos quotidien séparant 2 journées de travail.

Le repos hebdomadaire sera accordé à raison d'1 dimanche sur 3 minimum.

6.7 - JOURS FERIES (autres que le 1^{er} mai)

Le personnel travaillant un jour férié bénéficiera d'1 jour de repos compensateur d'égale durée, majorée de 25% ou d'une indemnité équivalente.

6.8 - REPOS QUOTIDIEN ENTRE DEUX JOURNEES DE TRAVAIL

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

6.9 - TRAVAIL DE NUIT

Cet article fera l'objet d'un avenant à la présente convention.

CHAPITRE VII ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CYCLE OU SUR L'ANNEE

7.1 - MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions des articles L.212-8 du Code du travail, les **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et leurs établissements peuvent, par accord d'**entreprise**, organiser le temps de travail sur toute ou partie de l'année.

L'accord d'**entreprise** devra obligatoirement faire apparaître les motifs économiques et sociaux imposant le recours à la modulation. Il devra aussi indiquer les services et les salariés concernés par la modulation.

L'accord devra prévoir les modalités de décompte des heures et devra organiser un suivi mensuel des horaires effectués. Il devra prévoir les autres modalités de la modulation prévues par la loi.

Avant d'être mis en place, cet accord devra être soumis à l'avis des instances représentatives du personnel (CE ou DP).

Il devra faire l'objet d'un suivi, par une commission mise en place à cet effet, ainsi que par les instances représentatives du personnel, par un bilan semestriel.

Ce dispositif permet de répondre aux besoins de certaines associations qui connaissent des variations d'activité liées à des situations locales (saisonnalité, rythmes scolaires...), d'améliorer leur fonctionnement et la qualité du service rendu.

Cet aménagement permet de faire varier l'horaire hebdomadaire du travail en fonction des variations d'activité de telle sorte que, l'horaire annuel ne dépasse pas 1554 heures.

7.2 - AMPLITUDE DE LA MODULATION

Chaque fois qu'une semaine est travaillée, l'horaire de travail ne peut :

- ni dépasser la durée hebdomadaire maximale de 44 heures,
- ni être inférieur à 28 heures hebdomadaires.

7.3 - DELAI DE PREVENANCE

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

7.4 - CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent annuel est fixé à 50 heures.

7.5 - LISSAGE DE LA REMUNERATION EN CAS D'ANNUALISATION OU DE MODULATION

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée l'organisation annuelle du temps de travail est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif en vigueur dans l'**organisme**.

7.6 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CYCLE

Le travail pourra être aménagé par cycle de travail par accord d'**entreprise**. Ces cycles de travail ne pourront excéder 6 semaines et devront se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre.

L'accord devra fixer les services et les salariés concernés par ce type d'aménagement de leur temps de travail.

CHAPITRE VIII TEMPS PARTIEL

8.1 - DROITS DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

8.2 - SEQUENCE DE TRAVAIL

Aucune séquence de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures.

8.2.1 - Interruption

Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité dans la journée.

8.2.2 - Heures complémentaires

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

CHAPTITRE IX DISPOSITIONS CONCERNANT LES CADRES

9 - TRAVAIL DES CADRES

Hormis les directeurs, les autres cadres sont régis par les dispositions de cette convention collective nationale pour la durée du travail et l'horaire collectif.

Pour les directeurs, l'organisation du travail peut retenir :

- la durée hebdomadaire de travail,
- ou la formule jours de RTT sur l'année (exemple 39 heures et 23 jours de RTT),
- ou le forfait jours (dans la limite de 207 jours de travail par an).

Dans ce dernier cas, les règles relatives à la durée hebdomadaire et aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas.

Le contrat de travail doit obligatoirement préciser l'organisation du travail retenue.

CHAPITRE X ASTREINTES

10 - ASTREINTES A DOMICILE

L'astreinte est une période d'attente ou de disponibilité passée hors du lieu de travail pendant laquelle le salarié, bien que n'exerçant aucune activité effective, est tenu d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité dans le cadre des modalités de mise en œuvre pratique du principe d'astreinte ci-dessus défini.

La mise en œuvre des astreintes fait l'objet d'une concertation dans l'association.

L'astreinte peut être rémunérée soit sous forme d'un avantage en nature (logement / nourriture) ou d'une indemnité d'astreinte. Dans ce cas, la compensation par heure d'astreinte ne peut être inférieure à 50 % du minimum garanti (50 % de 2,91 €, soit 1,46 € au 01.01.2002).

Le présent chapitre ne concerne que les salariés techniciens supérieurs, ainsi que les cadres intermédiaires et les cadres de direction.

Les astreintes doivent être prévues par le contrat de travail. Elles sont limitées à 10 jours par mois et par salarié, sauf accord dérogatoire écrit entre les parties, notamment dans les structures de moins de 15 salariés.

CHAPITRE XI CONGES

11.1 - CONGES PAYES ANNUELS

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de **2 jours ¾ ouvrables** par mois de travail effectif accompli chez le même employeur entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, **soit 33 jours ouvrables par année de référence**.

Les périodes assimilées à un temps de travail effectif sont :

- les périodes de congés payés,
- les repos compensateurs prévus par l'article L.215.5.1 du Code du travail au titre de l'exécution d'heures supplémentaires,
- les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail (article L 223.4),
- la période de congé de maternité et de congé d'adoption,
- les périodes d'absence pour cause d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- les périodes de maintien ou de rappel au service national,
- les périodes de congés de l'une des catégories suivantes : congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé individuel de formation, congé mutualiste de formation,
- les congés pour événements familiaux,
- le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle,
- le congé spécial accordé aux salariés candidats à l'Assemblée Nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale,
- le congé de solidarité internationale,
- les congés accordés aux conseillers prud'hommes pour participer à des stages de formation,
- le temps passé par les conseillers prud'hommes du collège salarié et les administrateurs salariés des organismes de Sécurité Sociale hors de l'**organisme** pour l'exercice de leurs fonctions,
- les périodes pendant lesquelles les membres titulaires des comités d'**entreprise** participent aux stages de formation économique organisés à leur intention (C. trav. Art. L.434.10),
- les heures de délégation,
- le temps de formation des représentants du personnel au CHSCT (C. trav. Art. L.236.10),
- le temps passé en réunions par les salariés membres de certains organismes représentatifs d'immigrés ou représentants des associations familiales,
- les congés de maladie dans la limite de 30 jours consécutifs ou non.

La période de congé doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Le programme de congés principaux sera publié au plus tard le 1^{er} avril de chaque année et après consultation des délégués du personnel ou du comité d'**entreprise**.

La période ordinaire des congés doit, dans tous les cas, être portée par l'employeur à la connaissance du personnel, au moins 2 mois avant l'ouverture.

En cas de fractionnement du congé principal, s'ajoutent les jours supplémentaires dans les conditions fixées par l'article L 223.8 du Code du travail.

Les conjoints et salariés unis par PACS, travaillant au service du même employeur, ont droit aux congés simultanés.

11.2 - CONGES EXCEPTIONNELS

Des congés exceptionnels rémunérés pour événements de famille seront accordés au salarié sur justification, dans les conditions suivantes :

- naissance ou adoption d'un enfant : le père bénéficiera des dispositions légales,
- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ou 1 semaine,
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables,
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable,
- décès du conjoint ou concubin ou d'un enfant : 5 jours ouvrables,
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 5 jours ouvrables,
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrables,
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ouvrable,
- déménagement du salarié : 1 jour ouvrable limité à deux fois par période de 5 ans.

Ces congés ne donneront lieu à aucune réduction des appointements.

Des congés exceptionnels pour convenances personnelles pourront être accordés par l'employeur dans la mesure où les nécessités du service le permettront. Ils feront l'objet d'une notification écrite. Ils seront alors décomptés au choix du salarié soit sans solde, soit en déduction des congés annuels acquis au jour considéré.

11.3 - CONGES POUR ENFANTS MALADES

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée du congé est au maximum de 3 jours par an et par salarié. Elle est majorée de 7 jours non rémunérés si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans (C. trav. Art. L.122.28.8).

Le congé est accordé sans condition d'ancienneté.

Temps partiel en cas de maladie grave d'un enfant :

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'1 an, a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant.

Cette période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois au plus. Elle peut être prolongée 1 fois pour une nouvelle durée de 6 mois.

Le salarié doit informer l'employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de ces dispositions (C. trav. Art. L.122.28.9).

Ce droit concerne les enfants ouvrant droit aux prestations familiales, c'est-à-dire âgés de moins de 16 ans, de 18 ans, de 20 ans ou de 22 ans selon les cas.

La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste également que l'enfant rend nécessaire la présence d'un parent auprès de lui pendant une période déterminée.

11.4 - SALARIES DES DOM-TOM ET IMMIGRES

Les travailleurs étrangers immigrés et les personnels originaires des territoires ou départements d'Outre-Mer pourront, à leur demande, cumuler les congés payés sur deux exercices, dans la limite de 8 semaines.

11.5 - SALARIES DE MOINS DE 21 ANS

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit s'ils le demandent, quelle que soit leur ancienneté, à un congé de 30 jours ouvrables. Aucune indemnité n'est due pour les jours de congés auxquels leur temps de travail ne leur a pas donné droit.

CHAPITRE XII FORMATION

12.1 - CONGE EDUCATION, CONGE CADRE JEUNESSE

Le congé éducation et le congé cadre jeunesse, prévus par la loi, pourront être obtenus par tout membre du personnel, dans les conditions légales.

12.2 - FORMATION CONTINUE

La participation des employeurs à la formation continue sera étendue à l'ensemble des **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et appliquée selon les modalités définies à l'article 12.7 de la présente convention.

Les **organismes** gestionnaires favoriseront la participation des membres du personnel, à tous les niveaux, aux actions de formation.

A cet effet, un plan de formation sera établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan sera discuté avec le Comité d'**entreprise** ou à défaut les délégués du personnel. Un échéancier, pouvant porter sur plusieurs années, sera établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier, s'il le désire, de cette possibilité de formation continue.

Les associations établiront tous les 2 ans, un bilan faisant le point des actions **entreprises** et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

12.3 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

Chaque salarié sera reçu par son supérieur hiérarchique pour un entretien professionnel annuel.

Cet entretien doit être l'occasion d'un échange constructif au cours duquel sont appréciés :

- La réalisation par le salarié des missions et tâches qui lui sont confiées,
- Les difficultés rencontrées par le salarié dans l'accomplissement de ses tâches et la mise en œuvre de ses compétences dans le but d'y apporter éventuellement les correctifs nécessaires,
- Les objectifs ou axes de progrès à mettre en place pour l'année à venir,
- L'examen du plan individuel de formation du salarié et sa participation éventuelle au plan de formation de l'établissement,
- Les observations du salarié.

12.4 - PARTICIPATION DES EMPLOYEURS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

a) objectifs

La formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- aux **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et leurs établissements, de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation,
- aux salariés, d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.

b) nature et priorités des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des **organismes** dans le cadre de leur plan de formation. Les **organismes** peuvent prendre en compte, dans ce plan de formation, les demandes individuelles de formation,
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'**entreprise**, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

12.5 - RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci.

12.6 - MOYENS RECONNUS AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le Comité d'**entreprise** ou à défaut, les délégués du personnel, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires lui seront fournis dans les conditions prévues par la loi.

L'instance concernée donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme : cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

12.7 - PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE LA FORMATION

Tous les **organismes** relevant du champ couvert par la présente Convention Collective Nationale sont **tenus** de consacrer à la formation professionnelle au minimum 2 % des salaires bruts annuels.

Au titre des contrats à durée déterminée, s'ajoute à cette contribution l'obligation de verser 1 % des salaires bruts à l'OPCA.

Les taux de contribution doivent être répartis de la manière suivante :

a) entreprises de 10 salariés et plus : 2 % des salaires bruts annuels

- **0,20 %** au titre du Congé Individuel Formation (CIF) et du Crédit Formation Individualisé (CFI) à verser à un Organisme Paritaire Agréé (OPACIF),
- **0,30 %** au titre de l'Insertion des Jeunes en Alternance à verser à un Organisme mutualisateur Agréé (OMA), pour les employeurs non redevables de la taxe d'apprentissage,
- **0,40 %** au titre de l'Insertion des Jeunes en Alternance à verser à un Organisme mutualisateur Agréé (OMA), pour les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage,
- **1,50 %** au titre du plan de formation, dont un pourcentage obligatoire sera mutualisé conformément aux dispositions ci-dessous, pour les employeurs non redevables de la taxe d'apprentissage,
- **1,40 %** au titre du plan de formation, dont un pourcentage obligatoire sera mutualisé conformément aux dispositions ci-dessous, pour les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage.

b) entreprises de moins de 10 salariés : 2 % des salaires bruts annuels

- **0,10 %** au titre de l'insertion des jeunes en alternance pour les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage,
- **1,90 %** au titre du plan de formation, dont un pourcentage obligatoire sera mutualisé conformément aux dispositions ci-dessous, pour les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage,
- **2,00 %** au titre du plan de formation, dont un pourcentage obligatoire sera mutualisé conformément aux dispositions ci-dessous, pour les employeurs non redevables de la taxe d'apprentissage,

c) mutualisation

Tous les **organismes**, quel que soit leur effectif salarié, sont **tenus** de verser un pourcentage de leurs salaires bruts à un compte mutualisé, dont la gestion est confiée à l'OPCA de la branche foyers et services pour jeunes travailleurs.

Ce taux est fixé à : 0,50 % des salaires bruts.

Cette participation vient en diminution de la contribution légale et conventionnelle au titre du plan de formation.

L'utilisation des fonds versés au titre de la mutualisation est placée sous la responsabilité de la Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation. Elle sera appelée selon les règles fixées par l'OPCA.

d) OPCA de branche

L'OPCA sera déterminée par avenant à la présente convention.

CHAPITRE XIII MALADIE / ACCIDENT

13.1 - JUSTIFICATION

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit en informer son employeur immédiatement et par tout moyen, en lui faisant parvenir un certificat médical dans les 2 jours.

13.2 - CONTRE VISITE MEDICALE

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

L'employeur doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail et de ses changements, afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il juge nécessaire.

Le défaut de cette information entraîne la suppression du paiement des indemnités complémentaires servies par l'**organisme**.

Il en est de même si le contrôle médical demandé par l'employeur ne peut être fait par la faute de l'intéressé ou si le médecin contrôleur estime que le salarié placé en congé est apte à reprendre son travail.

13.3 - PRISE EN CHARGE DU CONGE MALADIE

Après la période d'essai, la prise en charge du congé maladie s'effectue selon les dispositions ci-après :

- moins d'1 an d'ancienneté : pendant 30 jours consécutifs ou non,
- 1 an d'ancienneté et au-delà : pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour les droits ci-dessus, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

Les indemnités journalières de Sécurité Sociale et de prévoyance viennent en atténuation du maintien du salaire net.

Une fois les droits ci-dessus épuisés, le salarié doit reprendre effectivement son activité professionnelle pendant 6 mois continus ou non pour retrouver un maintien de salaire net.

13.4 – DROITS AU REGARD DE L'ANCIENNETE

La durée du congé maladie rémunérée, est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

13.5 - RUPTURE DU CONTRAT (maladie / inaptitude)

La maladie est une simple cause de suspension du contrat de travail. Toutefois, l'absence peut, en se prolongeant, devenir un motif légitime de licenciement.

Pour les salariés comptant plus de 2 ans d'ancienneté, le licenciement du salarié est légitime lorsque son indisponibilité entraîne, par sa longueur, un trouble grave dans la marche de l'**organisme** rendant nécessaire son remplacement définitif.

La rupture du contrat ne peut être envisagée que lorsque l'absence est supérieure à 12 mois consécutifs ou non.

Le salarié licencié conserve une priorité d'embauche pendant 12 mois, à condition d'en faire la demande écrite.

13.6 - ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE

En cas d'arrêt de travail dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus par la Sécurité Sociale, les salariés bénéficient, sans condition d'ancienneté, du complément de salaire ci-après défini :

- moins d'1 an d'ancienneté : pendant 30 jours consécutifs ou non,
- de 1 an à moins de 3 ans d'ancienneté : pendant 60 jours consécutifs ou non,
- de 3 ans d'ancienneté et au delà : pendant 90 jours consécutifs ou non.

Les indemnités journalières de Sécurité Sociale et de prévoyance viennent en atténuation du maintien du salaire net.

CHAPITRE XIV MATERNITE / CONGE PARENTAL

14.1 - FEMMES ENCEINTES (réduction du temps de travail)

Les femmes enceintes (sur justification médicale) exerçant leurs fonctions à temps plein dans l'**organisme** bénéficient d'une réduction d'horaires d'une heure par jour à partir du 91^{ème} jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

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

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'**organisme** auront droit pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à un complément de salaire dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net habituel.

14.2 - CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Dans toutes les **entreprises** ou établissements, quel que soit l'effectif, les salarié(e)s ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de naissance de leur enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de son adoption, pourront bénéficier des dispositions légales en matière de congé parental à temps plein ou à temps partiel (art. L 122.28.1 à L 122.28.7 du Code du travail).

La durée initiale maximale est de 1 an. Le congé peut être renouvelé 2 fois et prend fin au plus tard, lorsque l'enfant atteint son 3^{ème} anniversaire.

1 mois au moins avant l'expiration du congé maternité ou d'adoption ou 2 mois avant le début du congé parental si celui-ci n'est pas pris à l'issue du congé maternité, le (ou la salarié(e)) doit en informer son employeur, par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, du point de départ, des modalités de réduction de son temps de travail et de la durée du congé dont il (elle) entend bénéficier.

Le congé parental n'est pas rémunéré. Toutefois, sa durée est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

A l'issue du congé parental d'éducation, le (ou la) salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le (la) salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) a avait acquis au début de ce congé.

CHAPITRE XV PRERETRAITE / RETRAITE

15.1 - PRERETRAITE

Tout salarié qui demande la transformation de son emploi à plein temps en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire progressive prévue par le dispositif légal et dont la demande aura été acceptée par l'employeur, bénéficiera lors de sa cessation totale d'activité de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-dessous. Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.

15.2 - DEPART A LA RETRAITE

La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considéré comme un licenciement.

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans l'association ou organisme gestionnaire, avec un maximum de 6 mois de salaire brut.

En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit, son employeur 3 mois à l'avance.

15.3 - MISE A LA RETRAITE

L'employeur peut valablement mettre à la retraite un salarié dès lors que celui-ci :

- remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse, c'est-à-dire s'il a atteint 60 ans,
- et peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

Dans le régime général, le taux plein est applicable :

- aux assurés qui atteignent l'âge de 65 ans,

- aux assurés qui atteignent l'âge de 60 ans et qui réunissent un nombre minimum de trimestres d'assurance,
- à certaines catégories d'assurés, notamment les salarié reconnus inaptes au travail dès qu'ils atteignent 60 ans.

Après un entretien préalable, l'employeur notifie la mise à la retraite (par lettre recommandée avec accusé de réception) 3 mois à l'avance.

Le salarié mis en retraite bénéficie d'une indemnité de 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans l'association, ou organisme gestionnaire, avec un maximum de 6 mois de salaire brut.

CHAPITRE XVI CLASSIFICATIONS / REMUNERATIONS

16.1 - CLASSEMENT

Les salariés seront positionnés dans leur groupe (annexe 1) à l'indice correspondant au niveau de leur rémunération (annexe 2). Ce dernier peut éventuellement être majoré de points professionnels, afin que le niveau de salaire ne puisse être inférieur à la rémunération effective à la date d'application du présent texte.

16.2 - VALEUR DU POINT

La valeur du point est fixée à 11,76 euros (77,14 francs).

16.3 - REMUNERATIONS

La rémunération comprend :

- Le salaire de base de l'emploi en nombre de points,
- Les points professionnels liés à la situation du salarié,
- Les points d'ancienneté prévus à l'article 16.5,
- L'indemnité annuelle prévue à l'article 16.6.

En dehors de l'ancienneté, l'évolution de l'indice d'un salarié a lieu par l'attribution de points professionnels (avancement) ou par le passage au groupe supérieur (promotion).

Cette évolution est prononcée par l'employeur ou son représentant à partir d'appréciations générales et objectives.

16.4 - LES TRAITEMENTS MINIMA CONVENTIONNELS

Un salarié ne peut recevoir, selon le groupe auquel il appartient, un salaire calculé avec un indice inférieur à :

Groupe I	=	100
Groupe II	=	105
Groupe III	=	114
Groupe IV-1	=	114
Groupe IV-2	=	135
Groupe IV-3	=	160
Groupe V	=	200

Aucune différenciation ne doit être appliquée entre les salaires versés aux hommes et aux femmes, selon le « principe : à travail égal, salaire égal ».

Pour l'application des dispositions de la présente convention, les salariés du groupe I relèvent de la catégorie employés, ceux des groupes II et III de la catégorie techniciens, ceux des groupes IV-1 et IV-2 de la catégorie techniciens supérieurs, ceux des groupes IV-3 et V de la catégorie des cadres.

Le traitement minimum garanti sur la base de la durée légale du travail est celui obtenu par le produit du coefficient et la valeur du point.

16.5 - POINTS D'ANCIENNETE

Chaque salarié bénéficie d'une évolution de son indice en fonction de son ancienneté dans l'association. Cette ancienneté correspond au temps écoulé depuis sa date d'embauche.

Au terme de 2 années, puis tous les 2 ans, le salarié voit son indice augmenter de 2 points pour les groupes I, II, III et IV-1 et de 3 points pour les groupes IV-2, IV-3 et V à la date anniversaire de son embauche et ce, plafonné à 24 ans.

Les salariés qui ont plus de 18 ans d'ancienneté et dont la situation au regard de l'ancienneté n'a pas évoluée depuis plus de 2 ans, se verront attribuer à la date de mise en application de la présente convention collective nationale, des points d'ancienneté (2 ou 3 points selon leur groupe d'appartenance) prévus à l'alinéa précédent.

16.6 - INDEMNITE ANNUELLE

Une indemnité annuelle, d'un montant équivalent à un 13^{ème} mois, sera mise en place progressivement dans les années calendaires qui suivent la signature de la convention collective nationale. Cette indemnité intègre à du concurrence les primes, indemnités et gratifications de quelque nature que ce soit, existantes localement.

Cette indemnité sera calculée selon les modalités suivantes :

La moitié sera attribuée à chaque salarié, à raison de :

- 20 % d'un demi 13^{ème} mois en 2002,
- 40 % d'un demi 13^{ème} mois en 2003,
- 70 % d'un demi 13^{ème} mois en 2004,
- 100 % d'un demi 13^{ème} mois en 2005.

Ce demi 13^{ème} mois correspond au 24^{ème} du salaire brut annuel hors primes et indemnités.

L'autre moitié équivalente à un demi 13^{ème} mois de la masse salariale sera attribuée à l'ensemble du personnel selon des modalités définies localement. Un accord d'**entreprise** devra être négocié afin de mettre en place les modalités de versement de ce demi 13^{ème} mois de la masse salariale.

A défaut d'accord d'**entreprise** ou d'avis conforme des délégués du personnel ou du CE, cette deuxième demie part sera attribuée selon les mêmes modalités que le demi 13^{ème} mois prévu aux 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article 16.6.

Cette indemnité pourra éventuellement être payée semestriellement (juin et décembre).

16.7 - PROMOTIONS

Si un salarié est promu à un nouveau groupe d'emplois correspondant à une classification supérieure, il est classé dans le groupe à l'indice de base défini à l'article 16.4, auquel s'ajoute l'ancienneté acquise telle que définie à l'article 16.5.

L'accroissement d'indice doit être au moins égal à l'écart des indices de base du groupe auquel appartenait le salarié et le nouveau.

CHAPITRE XVII PREVOYANCE « risques décès et arrêt de travail »

17.1 - BENEFICIAIRES

Le régime de prévoyance « risques décès et arrêt de travail » s'inscrit dans la continuité avec celui mis en place le 1^{er} avril 1977. Il le remplace et le modifie en application des lois et des décisions des organismes syndicaux signataires.

Chaque salarié embauché dans **un organisme** rentrant dans le champ d'application de la présente convention sera inscrit dès son entrée en fonction, à un régime de prévoyance dans les conditions stipulées dans les articles ci-après.

Il est convenu que les présentes dispositions se situent dans le cadre des règles des organismes de la Sécurité Sociale qui reste le Régime principal ; elles viennent en complément de celles-ci et, pour leur application, les contrôles des organismes de la Sécurité Sociale sont seuls valables, à l'exception des dispositions concernant les garanties pour les salariés n'ayant pas de droits ouverts à la Sécurité Sociale.

Pour les cadres, s'ajoute l'application des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

L'indemnisation pour une période donnée ou pour un acte donné est due au salarié, à condition qu'il soit pris en charge pour cette période ou pour cet acte donné par les Organismes de la Sécurité Sociale. Cette condition n'est pas nécessaire pour le versement du capital décès et des rentes de survie et pour les garanties « arrêt de travail » concernant les salariés n'ayant pas de droits ouverts à la Sécurité Sociale.

17.2 - GARANTIE DECES - INVALIDITE PERMANENTE ET ABSOLUE

Il sera versé en une seule fois :

- au bénéficiaire désigné par le salarié, en cas de décès de celui-ci survenu avant son départ en retraite ou au plus tard avant 65 ans,
- au salarié avant son départ en retraite ou au plus tard avant 65 ans, en cas d'invalidité permanente et absolue de la troisième catégorie de la Sécurité Sociale,

Un capital égal à 12 fois le salaire mensuel, tel que prévu à l'article 17.11 du présent texte et à raison de :

- .100% pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé,
- .100 % pour le salarié marié,
- . 25 % par enfant à la charge du salarié au moment du décès.

Salariés cadres : dispositions particulières :

Afin de respecter les dispositions relatives au régime de prévoyance des cadres (CCN du 14 mars 1947, article 7), le capital décès est porté à 300 % de 12 fois le salaire mensuel brut pour cette catégorie de personnel.

Pour l'application de la garantie décès, on entend par enfant "à charge", l'enfant de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans s'il est justifié qu'il continue ses études, sans limitation d'âge, s'il possède la carte de grand invalide au sens de la Sécurité Sociale.

A défaut de désignation de bénéficiaire sous pli scellé remis à l'organisme employeur ou sous toute autre forme juridique à la convenance du salarié, le capital sera versé :

- en premier lieu, au conjoint,
- ensuite, et par parts égales, aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptés, vivants ou représentés, et à défaut à ses petits enfants,
- à défaut de descendants directs, à ses parents survivants, et, à défaut de ceux-ci, aux grands parents survivants,
- enfin à défaut de tous les susnommés, le capital garanti est versé aux héritiers selon les règles successorales.

17.3 - ALLOCATION OBSEQUES

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, il est versé une allocation forfaitaire égale à 50 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

17.4 - INCAPACITE TEMPORAIRE TOTALE

En cas d'arrêt de travail, il sera versé au salarié, à compter du 61ème jour d'arrêt continu ou même discontinu et ce, jusqu'au 1095ème jour d'arrêt ou jusqu'à la date de mise en invalidité, une indemnité journalière égale à :

- Par suite de maladie et accident autre qu'un accident de travail

- 30 % de la 30ème partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la Tranche A du salaire (tranche inférieure ou égale au plafond de la Sécurité Sociale),
- 80 % de la 30ème partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la Tranche B de salaire (tranche excédant le plafond de la Sécurité Sociale).

- En cas d'accident de travail

- 21 % de la 30ème partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la totalité du salaire (Tranche A et Tranche B).

Cette garantie vient en relais de la Garantie Employeur décrite à l'article 13.3.

Pour les salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures de travail ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale, il leur sera versé des indemnités journalières calculées selon les pourcentages définis ci-dessus à partir d'une reconstitution théorique des garanties de la Sécurité Sociale.

L'indemnisation est limitée au 1095ème jour d'arrêt ou jusqu'à la date de mise en invalidité.

Le total de cette indemnisation, comprenant les indemnités de Sécurité Sociale et les indemnités du présent régime de prévoyance, doit être limité au salaire net d'activité précédant l'arrêt, revalorisé en application de l'article 17.9 du présent texte.

17.5 - INVALIDITE PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE ET INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE

En cas d'invalidité permanente totale de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, reconnue par la Sécurité Sociale, ou pour les salariés non indemnisés par la Sécurité Sociale (ayant travaillé moins de 200h par trimestre) par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, sur avis du médecin traitant, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle supérieure à 66%, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse allouée en cas d'incapacité au travail.

Cette rente est égale à:

- 30% de la 30ème partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la Tranche A du salaire, et revalorisé,
- 80% de la 30ème partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la Tranche B de salaire, et revalorisé.

Le total de cette indemnisation, comprenant les indemnités de la Sécurité Sociale et l'indemnité du présent régime de prévoyance, doit être limité au salaire net d'activité revalorisé en application de l'article 17.9 du présent texte.

Le salarié reprenant une activité partielle rémunérée et reconnu en invalidité partielle par la Sécurité Sociale, ou pour les salariés non indemnisés (ayant travaillé moins de 200h par trimestre) par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, continue à percevoir une rente d'invalidité complémentaire du régime de prévoyance, à

condition que la rémunération totale perçue par lui (salaire, rente Sécurité Sociale, rente complémentaire Prévoyance) soit au plus égale au salaire revalorisé précédant l'arrêt de travail.

17.6 - CONGE MATERNITE

Il est convenu entre les parties signataires que les périodes de congés pour maternité sont exclues des garanties prévues aux articles 17.4 et 17.5 sur la tranche A des salaires.

Une indemnité journalière s'élevant à 80 % de la 30^{ème} partie du salaire brut mensuel est servie sur la tranche B du salaire limitée à 1,5 fois le montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

17.7 - CHOMAGE TOTAL

Les garanties stipulées à l'article 17.2 ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, restent acquises à tout salarié en chômage total bénéficiant des prestations de l'ASSEDIC et ce, pendant une période maximum de six mois consécutifs à compter de la date de mise en chômage. Cette modification ne s'accompagne d'aucune cotisation supplémentaire.

17.8 - EXONERATION DE LA COTISATION DECES

Le salarié reconnu en état d'incapacité temporaire totale (article-17.4) ou d'invalidité (article 17.5), continue à avoir droit à la garantie "décès" sans versement de cotisation pendant la durée où il bénéficie du droit aux prestations.

17.9 - INDEXATION DES INDEMNITES ET RENTES

Les indemnités et rentes versées au titre des articles 17.2, 17.4 et 17.5 ci-dessus sont revalorisées trimestriellement suivant la variation de l'indice général trimestriel des taux des salaires horaires, publié par l'I.N.S.E.E. et le Ministère du Travail.

17.10 - TAUX DE COTISATION POUR LE REGIME DE PREVOYANCE

UNIQUEMENT A LA CHARGE DU SALARIE	Tranche A	Tranche B
- Incapacité temporaire totale et maternité	0.42 %	1.07 %
TOTAL	0.42%	1.07%

UNIQUEMENT A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR	Tranche A	Tranche B
- NON CADRES : Décès - Invalidité permanente totale et allocation obsèques	0.22 %	0.22 %
- CADRES : Décès - Invalidité permanente totale et allocation obsèques	0.66 %	0.66 %
- Invalidité permanente totale ou partielle	0.70 %	1.46 %
TOTAL salariés non cadres	0.92 %	1.68
Salariés cadres	1.36 %	2.12%

17.11 - DEFINITION DU SALAIRE

On entend, pour l'application de ce présent chapitre par "salaire", le salaire brut total, c'est à dire l'ensemble de la rémunération tel que retenu pour le calcul des charges sociales. Le remboursement des frais de déplacement n'est pas compris dans le salaire brut.

Le " salaire mensuel " d'un salarié est le salaire brut total annuel divisé par 12, précédant l'arrêt de travail.

Dans le cas où le salarié n'a pas travaillé la totalité de la période de référence, il sera reconstitué comme s'il avait travaillé à temps complet. Si une augmentation intervient, la période de référence et la date d'arrêt, le salaire sera calculé avec l'augmentation survenue.

17.12 - ENVOI DES DOSSIERS AU REGIME DE PREVOYANCE

Les modalités d'envoi des dossiers « décès et arrêt de travail » à l'institution de prévoyance gestionnaire du présent régime et leur règlement sont définis dans le protocole d'accord de gestion administrative conclu entre les signataires de la présente convention et l'Institution désignée pour la gestion.

17.13 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE GESTION DE LA PREVOYANCE

Le régime de prévoyance est administré par la Commission Paritaire Nationale de Gestion de la Prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

L'organisme gestionnaire communique chaque année les documents financiers, les rapports prévus à l'article R 932.17 du Code de la Sécurité Sociale, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, pour le 1er juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

17.14 - ORGANISME GESTIONNAIRE

Le régime de prévoyance est géré par une institution de prévoyance paritaire relevant des dispositions du titre III chapitre 1 du Code de la Sécurité Sociale.

Ces institutions sont choisies paritairement par les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre des lois et règlements en vigueur par avenant à la convention collective nationale.

Les **organismes** entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont **tenus** d'adhérer au régime de prévoyance défini dans les articles ci-dessus auprès de l'institution de prévoyance retenue par les partenaires sociaux.

Les employeurs actuellement couverts par un autre régime de prévoyance devront y mettre fin au plus tard avant le 31 décembre 2003 et adhérer au présent régime auprès de l'organisme gestionnaire désigné par avenant à la convention collective nationale.

17.15 – REVISION DES CONDITIONS DE MUTUALISATION ET DE DESIGNATION

En application de l'article L 912.1 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte tous les cinq ans à compter de la date de signature de la convention collective nationale.

De plus, en cas de non respect des dispositions du protocole d'accord de gestion administrative du régime de prévoyance conclu avec l'institution de prévoyance désignée, par l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux ou l'institution de prévoyance pourront demander sa résiliation tout en respectant un préavis de 1 an.

17.16 - DATE D'EFFET DU REGIME DE PREVOYANCE « RISQUE DECES ET ARRET DE TRAVAIL »

Pour permettre au régime de prévoyance de réexaminer les contrats en cours au regard des dispositions du chapitre XVII, le régime de prévoyance « risque décès et arrêt de travail » prend effet au 1^{er} juillet 2002.

CHAPITRE XVIII PREVOYANCE « frais de santé »

18.1 - BENEFICIAIRES

Le régime de prévoyance « frais de santé » s'inscrit dans la continuité avec celui mis en place le 1^{er} avril 1977. Il le remplace et le modifie en application des lois et des décisions des organismes syndicaux signataires.

Chaque salarié d'une association gestionnaire de foyers et services aux jeunes travailleurs sera inscrit à compter du premier jour du mois suivant le 61^{ème} jour d'activité dans l'association à un régime de prévoyance « frais de santé » dans les conditions stipulées dans les articles suivants.

Toutefois, à sa demande expresse, le salarié sera inscrit à ce régime dès sa prise de fonction.

Les bénéficiaires du présent régime ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la Sécurité Sociale pour les actes suivants :

18.2 - NATURE DES GARANTIES

18.2.1 - Ensemble des actes pris en compte par la Sécurité Sociale

Remboursement du ticket modérateur conventionnel à partir des bordereaux de décompte de la Sécurité Sociale.

18.2.2 - Hospitalisation

Remboursement :

- du ticket modérateur,
- du forfait hospitalier journalier,
- d'un dépassement pour chambre particulière égal au maximum à 1,3 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale par jour,
- du lit accompagnant pour un enfant hospitalisé jusqu'à son 15^{ème} anniversaire sur prescription médicale.

18.2.3 - Cure thermale

Remboursement du ticket modérateur, à l'exclusion des frais de voyage et d'hébergement.

18.2.4 - Soins et prothèses dentaires

Le remboursement est porté du ticket modérateur à 300 % des remboursements de la Sécurité Sociale, dans la limite des frais réels.

Le remboursement est fixé à 210 % du tarif de convention de la Sécurité Sociale, pour les soins et prothèses dentaires non pris en charge par la Sécurité Sociale.

18.2.5 - Dépenses d'optique

Remboursement du ticket modérateur auquel s'ajoute un forfait égal à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale par année civile et par membre de la famille dans la limite des frais réels.

Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale : le remboursement de 5 % défini ci-dessus peut être utilisé en tout ou partie.

18.3 – GARANTIE FAMILIALE

La présente garantie est de nature familiale en ce sens qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de leurs familles (conjoint ou concubin et enfants à charge, même si le conjoint n'est pas salarié du même employeur).

Est considéré comme enfant à charge, tout enfant qui bénéficie de la Sécurité Sociale sous le numéro d'immatriculation d'un de ses parents, l'enfant à la recherche du premier emploi et ceci pendant un an à compter de la fin de sa prise en charge sous le numéro de Sécurité Sociale de ses parents et l'enfant étudiant sur présentation d'un certificat de scolarité. Dans tous ces cas, la date limite d'application de la garantie est la fin de l'année civile du 25^{ème} anniversaire de l'enfant à charge.

En cas de décès du salarié, la garantie est prorogée pour les ayants droits pendant une durée de 6 mois à compter de la date du décès et ceci sans cotisation.

Les conditions dans lesquelles les prestations en nature s'appliquent aux anciens salariés retraités, pré retraités, chômeurs, salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est rompu et familles d'un salarié décédé au-delà de la période de prolongation de 6 mois énoncée ci-dessus, sont définies dans un régime "droit de suite" par la commission paritaire de gestion et l'organisme gestionnaire. Elles résultent de l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Il en va de même pour les cotisations des salariés, assurés sociaux dépendant du régime Alsace-Moselle.

18.4 - EXTENSION DES GARANTIES

Les Garanties définies aux articles 18.2.1, 18.2.2, 18.2.3, 18.2.4, 18.2.5. sont prorogées à la demande du salarié qui quitte l'entreprise (hors les anciens salariés définis ci-dessus) et dans la mesure où il paye la cotisation correspondante, pendant un délai de 6 mois à compter de la date où le salarié ne figure plus au registre du personnel de l'association.

18.5. TAUX DE COTISATION POUR LE REGIME PRESTATIONS « EN NATURE » FRAIS DE SANTE

A LA CHARGE DU SALARIE ET DE L'EMPLOYEUR	45 € par mois (régime général)
forfait égal à :	26 € par mois (régime Alsace-Moselle)
- Remboursement des prestations dites en nature	dont :
	50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur

Chaque année, au 1er juillet, la cotisation forfaitaire est réétudiée en tenant compte de l'indice d'évolution annuelle des soins de santé, calculée par le Régime Général de la Sécurité Sociale et des résultats comptables constatés du régime.

L'ensemble des ces taux de cotisation ne peut être modifié qu'après présentation des résultats comptables du régime et concertation entre l'organisme gestionnaire et la commission nationale paritaire de gestion.

Les cotisations dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur la feuille de paie.

A la fin de chaque trimestre civil, l'employeur versera à l'organisme gestionnaire l'ensemble des cotisations calculées au cours du trimestre échu.

D'autre part, afin qu'un salarié radié du personnel puisse bénéficier de la garantie prévue à l'article 18.4 la cotisation correspondante pour les 6 mois doit être versée.

18.6 - ENVOI DES DOSSIERS AU REGIME DE PREVOYANCE « FRAIS DE SANTE » ET REGLEMENT

Les modalités d'envoi des dossiers « frais de santé » à l'institution de prévoyance et leur règlement par celle-ci, sont définis dans le protocole d'accord de gestion administrative signé entre les signataires de la convention collective nationale et l'institution de prévoyance désignée pour la gestion du présent régime.

18.7 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE GESTION DE LA PREVOYANCE

Le régime de prévoyance est administré par la Commission Paritaire Nationale de Gestion de la Prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

L'organisme gestionnaire communique chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, pour le 1er juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

18.8 - ORGANISME GESTIONNAIRE

Le régime de prévoyance « frais de santé » est géré par une institution de prévoyance paritaire relevant des dispositions du titre III chapitre 1 du Code de la Sécurité Sociale.

Cette institution est choisie paritairement par les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre des lois et règlements en vigueur par avenant à la convention collective nationale.

Les **organismes** entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont **tenus** d'adhérer au régime de prévoyance défini dans les articles suivants auprès de l'institution de prévoyance retenue par les partenaires sociaux.

Les employeurs actuellement couverts par un autre régime de prévoyance « frais de santé » ont la faculté de maintenir leur adhésion à cet organisme, à condition que ce dernier prenne en charge les garanties figurant dans les dispositions du présent chapitre.

18.9 – REVISION DES CONDITIONS DE MUTUALISATION ET DE DESIGNATION

En application de l'article L 912.1 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte tous les cinq ans à compter de la date de signature de la convention collective nationale.

De plus, en cas de non respect des dispositions du protocole d'accord de gestion administrative du régime de prévoyance conclu avec l'institution de prévoyance désignée, par l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux ou l'institution de prévoyance pourront demander sa résiliation tout en respectant un préavis de 1 an.

18.10 – DATE D'EFFET DU REGIME DE PREVOYANCE « FRAIS DE SANTE »

Pour permettre au régime de prévoyance de réexaminer les contrats en cours au regard des dispositions du chapitre XIX, le régime de prévoyance « frais de santé » prend effet au 1^{er} juillet 2002.

CHAPITRE XIX RETRAITE COMPLEMENTAIRE

19.1 - DESIGNATION

L'ensemble du personnel cadre et non cadre des **organismes** relevant de la présente convention collective sera affilié à la CRI-UNIRS, 50 route de la Reine, BP 85, 92105 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX, en application de la réglementation de l'ARRCO.

Le personnel cadre des **organismes** relevant de la présente convention collective sera affilié, pour la tranche B du salaire, auprès d'une institution AGIRC.

19.2 - REVALORISATIONS

En application de la décision des partenaires sociaux en date du 20 décembre 1990, à effet du 1^{er} janvier 1991, un taux contractuel de régime supplémentaire a été mis en place selon la réglementation ARRCO en vigueur.

Une pesée a permis de déterminer les revalorisations accordées au personnel pour les périodes travaillées antérieurement dans la profession, ainsi que celles prévues pour les retraités ou personnels radiés à la date de signature de l'avenant.

Taux de validation :

Actifs : 2 %

Allocataires et radiés : 1,90 % (2 % x 95 %)

Date d'ouverture des droits :

Périodes accomplies dans les **entreprises** adhérentes au SNEFOS-JT :

Actifs : 1^{er} janvier 1991

Allocataires et radiés : 1^{er} juillet 1991

Périodes accomplies dans les **entreprises** non adhérentes au SNEFOS-JT :

Actifs : 1^{er} juillet 1991

Allocataires et radiés : 1^{er} janvier 1992

La situation des **entreprises** disparues sera déterminée en fonction des éléments figurant dans leur dossier. En l'absence de toute mention d'appartenance au SNEFOS-JT, elles seront considérées comme non adhérentes.

CHAPITRE XX

20.1 - DATE D'EFFET - DEMANDE D'EXTENSION

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de cette convention collective nationale. Cette demande d'extension sera effectuée par la partie la plus diligente.

Néanmoins, la présente convention collective nationale sera applicable dès sa conclusion par les adhérents des Syndicats employeurs signataires et dès l'extension de ladite convention pour les autres **entreprises** telles que définies dans le chapitre I.

Fait à Paris, le : 16 juillet 2003

Le Syndicat National Employeur des FOyers et Services pour
Jeunes Travailleurs (SNEFOS-JT)

Henri DORON

Le Syndicat général des Organismes Privés sanitaires et
sociaux à but non lucratif (SOP)

La Fédération CFTC Santé et Sociaux

Gérard SAUTY

Eveline BARRAL

La Fédération française de la santé, de la médecine et de
l'action sociale CFE-CGC

Bernadette MOUYEN

La Fédération nationale des syndicats des services de santé et
services sociaux CFDT

Eric HOUBLOUP

Le Syndicat National de l'Education Permanente, de la
Formation de l'Animation, de l'Hébergement, du Sport et du
Tourisme Force Ouvrière (SNEPAT-FO)

Yann POYET

Le Syndicat national des personnels et cadres des foyers de
jeunes travailleurs SNPC-CGT

Didier PHILIPPON

Annexe 1

Classifications

LIMINAIRE

La vie d'un **organisme** gestionnaire de foyers et services pour jeunes travailleurs constitue un ensemble au sein duquel chaque membre du personnel participe, dans l'exercice des fonctions définies par son contrat de travail et précisées, s'il y a lieu, par l'organigramme de l'établissement, à l'action éducative et sociale qui s'y exerce. Les orientations de cette action sont définies par le conseil d'administration, après avoir pris l'avis des collaborateurs intéressés, et notamment des directeurs de foyers.

Il incombe au conseil d'administration ou aux collaborateurs qu'il en a chargés de définir les fonctions de chacun et de promouvoir, dans le cadre des structures normales de relations avec le personnel et ses représentants :

- les informations nécessaires pour lui faire connaître les orientations prises ;
- les actions de formation permettant à chacun d'y participer efficacement.

Les groupes et positions définis ci-après constituent les points précis de classification indiciaire. Ensuite sont décrits un certain nombre de postes types servant de repères pour le classement de principe par groupe.

Quelles que soient les dénominations données à ces postes types, les tâches qui y sont définies peuvent être éventuellement regroupées dans le poste réel de travail selon l'organisation et l'importance du foyer.

Lorsque, dans un établissement, les tâches d'un salarié ne correspondent pas à celle définies par un poste type, l'intéressé sera classé en indice par comparaison de ses attributions avec celles du poste type le plus proche, en tenant compte notamment, dans le cadre de la qualification exigée, des responsabilités assumées, de la diversité ou de l'importance des fonctions regroupées ou cumulées. Cela peut donc conduire à attribuer un indice intermédiaire (ou supérieur dans le cas du groupe le plus élevé).

DEFINITION DES GROUPES D'EMPLOIS

Groupe I

Personnel de service

Emplois ne nécessitant pas de qualification professionnelle particulière, pouvant engager la responsabilité du titulaire pour des opérations simples et bien définies.

Groupe II

Professionnels

Emplois nécessitant les qualifications professionnelles d'un niveau de CAP ou de BEP ou CFFA (niveau 5 de l'éducation nationale, soit 2 ans d'études après le BEPC) ou pratique professionnelle équivalente.

Emplois ne demandant pas d'initiative ou n'engageant la responsabilité du titulaire que pour les tâches qu'il exécute lui-même et dans le cadre d'une compétence professionnelle bien spécialisée.

Dans le cas où le poste de travail comporte normalement la responsabilité du travail d'1 ou plusieurs autres personnes, le titulaire bénéficie de points supplémentaires.

Groupe III

Techniciens et agents de maîtrise

Emplois nécessitant une formation générale et une qualification professionnelle d'un niveau de bac ou bac technique (niveau 4 de l'éducation nationale, soit 3 ans d'études après le BEPC). Niveau justifié soit par :

- un diplôme correspondant à l'emploi ;
- une pratique professionnelle conférant une qualification similaire.

Emplois dont les titulaires ont à organiser le travail et à en diriger l'exécution dans le secteur d'activités dont ils assument la responsabilité.

Groupe IV

Collaborateurs

Emplois nécessitant une formation générale et une qualification professionnelle d'un niveau au moins égal au niveau 3 de l'éducation nationale (DEFA, BTS, DUT), soit au minimum 3 ans d'études après le bac, niveau justifié soit par :

- un diplôme correspondant à l'emploi ;
- une pratique professionnelle conférant une compétence similaire.

La nature des responsabilités confiées aux titulaires de ces emplois (comme à ceux du groupe V) exige de leur part, outre la qualification ainsi définie, une réelle motivation pour un travail en **organismes** gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ainsi que les qualités professionnelles et éducatives adaptées à ce travail.

Position 1 :

Cette position peut correspondre à 2 situations, toutes deux transitoires :

Personnels en cours de formation pour l'emploi considéré, et assumant simultanément des tâches d'un niveau proche de celui défini par le groupe, le passage en position 2 intervient au terme de la formation subie avec succès dans un délai normal de 3 ans, ce délai pouvant être prolongé jusqu'à 6 ans maximum dans le cas d'une formation en cours.

Personnels de formation générale et compétence certifiée pour l'emploi considéré, mais n'ayant pas l'expérience du travail en foyers pour jeunes travailleurs ou organisme similaire ; au terme d'un délai maximum d'1 an, ces personnels accèdent à la position 2.

Position 2 :

Personnels confirmés dans leur formation générale et leur qualification professionnelle par une expérience acquise au cours de stages ou d'emplois effectifs d'au moins 1 an en foyers pour jeunes travailleurs ou organismes similaires.

Un emploi de cette position comporte la responsabilité d'un secteur d'activités déterminé (socio-éducatif ou de gestion). Son titulaire peut être amené à assumer le remplacement d'emplois relevant d'un niveau hiérarchique ou d'un secteur d'activités différent.

Position 3 :

En plus des responsabilités incombant aux emplois de la position 2, les personnels placés à la position 3 sont appelés à participer au fonctionnement général du foyer, notamment en dirigeant le travail des personnels des groupes I à IV, ainsi qu'à assurer des intérim dans un emploi de direction, ceci dans la limite de la durée normale des congés payés.

Groupe V

Direction

Emplois exigeant, outre une formation générale d'un niveau élevé (niveaux 1 et 2 de l'éducation nationale) ou des connaissances équivalentes basées sur une solide expérience, les qualités professionnelles et éducatives nécessaires pour assumer la responsabilité du fonctionnement général du foyer.

Le classement peut être modifié en augmentation si les attributions du directeur s'étendent au-delà du cadre du fonctionnement général du foyer, par exemple :

Ouverture de certains secteurs d'activités à des populations extérieures au foyer ;

Contrôle de plusieurs foyers ;

Responsabilité dans les relations avec les organismes de tutelle...

EMPLOIS ET FONCTIONS

Groupe I

Personnel de service

Entrent généralement dans ce groupe les fonctions suivantes :

- nettoyage ;
- service de cuisine et restaurant ;
- petit entretien ;
- réception ;
- surveillance des locaux ;
- gardiennage ;
- travaux simples de bureau et dactylographie.

Groupe II

Professionnels

Entrent généralement dans ce groupe les emplois suivants :

Commis de cuisine : est capable, sur simples indications, de réaliser et présenter toute préparation culinaire, peut assumer, selon directives précises, la responsabilité temporaire du service de cuisine.

Secrétaire 1^{er} échelon : rédige couramment des réponses de correspondance simple, est capable d'organiser un classement rationnel pour fournir rapidement les renseignements demandés, est capable de réunir les éléments nécessaires à la constitution d'un dossier ou à la tenue d'un planning, est capable de 100 mots par minute en sténo et 40 mots par minute sur machine sans faute d'orthographe et avec une présentation correcte, peut se voir confier des travaux d'écriture de comptabilités ou des fonctions de réception et d'accueil.

Aide-comptable : est capable de tenir les livres ou fichiers suivant les directives du responsable de la comptabilité, est capable de tenir ou contrôler une comptabilité « matières », de tenir les comptes clients et fournisseurs, d'établir et contrôler les factures, est capable d'établir, suivant les directives, des prix de revient simples, peut se voir confier la gérance d'une trésorerie limitée.

Employé d'économat : assure les réceptions quantitatives et qualitatives des marchandises, tient l'inventaire permanent du mobilier, appareils, produits et marchandises, s'assure du bon état et du bon usage du mobilier et du matériel d'équipement ainsi que du stockage des matériels, marchandises ou produits suivant consignes données, alerte les responsables sur le niveau des stocks et les conditions de stockage, vérifie la bonne exécution des commandes et livraisons, est éventuellement habilité à passer des commandes dans le cadre de ses fonctions.

Employé de maintenance : possède les connaissances et capacités techniques nécessaires pour procéder à l'entretien courant de l'ensemble des matériels, mobiliers, appareillages et installations (ameublement, sanitaire, électricité, serrurerie, petits travaux du bâtiment : vitrerie, scellement...), est capable de procéder au dépannage des équipements divers, à la mise en place ou la réparation

d'installations simples, doit connaître les règles de sécurité des appareils, installations, équipements, doit être en mesure d'exécuter certains travaux sous la direction et la responsabilité de spécialistes qualifiés, peut être appelé pour dépannage en dehors de ses heures de service.

Lingère : est capable d'entretenir en bon état d'usage l'ensemble de la lingerie de la collectivité (draps, serviettes, taies...), assure le marquage et le stockage du linge, assure et contrôle la bonne exécution du lavage, repassage, dégraissage, est capable de réaliser la confection d'éléments simples d'ameublement (rideaux, coussins, dessus de lit, housses...).

Agent d'accueil et de sécurité : participe au projet éducatif de l'association dans les relations qu'il a avec les résidents, est capable de prendre toutes les initiatives nécessaires à la sécurité des locaux et des personnes suivant un plan d'urgence établi par la direction de l'établissement, tien le livre de bord de l'accueil ; n'a pas forcément de responsabilités sur place mais il doit à tout instant être en mesure de le joindre, celui-ci doit pouvoir intervenir rapidement.

Groupe III

Techniciens et agents de maîtrise

Entrent généralement dans ce groupe les emplois suivants :

Cuisinier : assure la préparation des repas d'un restaurant de moyenne importance, possède les éléments de la diététique lui permettant de composer des menus équilibrés et variés adaptés à des jeunes travailleurs, se tient informé de la situation locale du marché alimentaire afin de composer des menus permettant une alimentation saine dans les meilleures conditions économiques, est responsable du stockage, de la conservation des marchandises et de leur bonne utilisation, est attentif au volume et à la qualité des restes des repas revenant à la cuisine et en assure éventuellement la remise en œuvre, peut se voir confier la responsabilité des achats, alerte éventuellement les responsables hiérarchiques sur le comportement des fournisseurs tant sur les quantités ou prix que sur la qualité des produits.

Secrétaire sténodactylographe 2^e échelon : sténodactylographe confirmé, est apte à rédiger et présenter la majeure partie de la correspondance sur simples directives générales, est capable d'assumer un secrétariat de réunion et de présenter un compte rendu complet, clair et ordonné, peut se voir confier des fonctions d'accueil ou de recouvrement de redevances des usagers, ou de comptabilité élémentaire, peut être chargé de démarches extérieures simples.

Comptable 1^{er} échelon : connaît les rouages de la comptabilité générale et d'exploitation, capable des calculs de ratios et de tenue de comptabilité de synthèse sur directives précises, capable d'interprétation élémentaire des résultats, peut être responsable de la tenue permanent d'une caisse ou de comptes bancaires.

Groupe IV

Collaborateurs

Entrent généralement dans ce groupe les emplois suivants :

Chef de restauration : de qualification et compétence du niveau BTS, lui-même cuisinier, est chargé de l'organisation et du fonctionnement de l'ensemble cuisine-restaurant, est responsable des achats de marchandises, produits et équipements nécessaires à son secteur, est capable d'établir et gérer un budget pour son secteur et de tenir un tableau de bord dans le cadre du budget, est conscient du rôle du secteur restauration dans le fonctionnement général et de la finalité de l'organisme, participe pour sa part aux responsabilités d'ensemble de l'équipe de direction.

Secrétaire de direction : secrétaire sténodactylo 2^e échelon, est le collaborateur immédiat du responsable de l'organisme, est capable sur directives générales de suppléer ce dernier dans l'exercice de certaines tâches ou de certaines responsabilités, tant en ce qui concerne le personnel ou les usagers que dans les relations extérieures.

Comptable 2^e échelon : titulaire de diplômes techniques de la profession, assume la responsabilité de l'ensemble du secteur comptable de l'organisme, est responsable d'établir un bilan, d'analyser et interpréter les résultats, proposer des solutions aux problèmes de gestion, est responsable des obligations de l'organisme envers les instances administratives et fiscales, proposer les budgets prévisionnels et gère en collaboration avec l'équipe de direction toutes les opérations financières de l'organisme, participe au fonctionnement général de l'organisme, peut être appelé à assumer occasionnellement des fonctions d'accueil, de permanence, d'éducation.

Animateur-éducateur : a une solide expérience des conditions de vie sociale et professionnelle des travailleurs, a une formation spécialisée complète sanctionnée soit par un diplôme correspondant à l'emploi, une expérience et un travail personnels confirmant une aptitude professionnelle à l'animation sociale et socio-éducative, notamment dans les domaines des relations humaines, socio-économiques et politiques, des techniques de moyens d'expression et de communication, administration, gestion et organisation ; ses fonctions vont au-delà de l'animation des activités éducatives, culturelles et de loisirs, et comportent une participation importante à l'action menée par le foyer pour aider les jeunes résidents dans leur insertion socioprofessionnelle, peut être amené à participer à des tâches matérielles ou administratives pour favoriser sa connaissance du milieu et ses relations éducatives.

Educateur spécialisé : de formation similaire à celle exigée pour l'animateur-éducateur, possède les compétences psychologiques et pédagogiques requises ainsi que les qualités humaines nécessaires pour une action efficace auprès des jeunes présentant de sérieuses difficultés personnelles à l'adaptation à la vie sociale, civique, professionnelle, a pour mission première de déceler ces difficultés et de mettre en œuvre tous moyens susceptibles d'aider les jeunes à s'adapter, s'affirmer et s'épanouir, participe à la vie collective et au fonctionnement général de l'organisme.

Assistant social : titulaire des diplômes de la profession, possède pleinement la formation et l'expérience nécessaires pour l'exercice de cette fonction dans les milieux de jeunes travailleurs et leurs familles, participe à la formation civique et sociale des usagers ainsi qu'au fonctionnement général de l'organisme, peut être chargé des petits soins infirmiers.

Economiste : est chargé de l'administration matérielle, des recettes, dépenses suivant directives et délégations données, effectue les inventaires périodiques et tient les livres d'inventaire des matériels d'équipement, établit les procès-verbaux de perte et réforme du matériel, décèle les travaux d'entretien, de réparation, de remplacement et d'abords ; recherche les matériels, les entreprises, établit les comparaisons prix, qualités, propose les achats et commandes, avec leur bonne exécution, assume les tâches administratives, comptables, le recouvrement concernant les pensions et autres recettes en provenance des résidents, tient la comptabilité journalière des stocks en quantité et valeur en collaboration avec les responsables du secteur restauration pour l'établissement des menus et procède aux achats nécessaires, est chargé de la tenue des documents permettant, suivant directives données, de suivre l'évolution

des prix de revient, d'établir un « tableau de bord », participe au fonctionnement général de l'**organisme**, peut être appelé à assumer des permanences ou remplacements temporaires.

Intendant : est chargé de l'administration et de la gestion financière et matérielle des biens et équipements ; plus généralement, est responsable de l'organisation et du fonctionnement de toute la « logistique » : moyens matériels et financiers permettant un bon fonctionnement général de l'action socio-éducative et culturelle de l'**organisme** ; a de larges délégations d'initiatives et de responsabilités dans ces domaines, est chargé du recouvrement de l'ensemble des recettes, du contrôle et du mandatement des dépenses ; peut se voir confier la recherche et la mise en place de ressources complémentaires tant pour les investissements que pour le fonctionnement général de l'**organisme**, ou les aides financières aux résidents et usagers ; est responsable de son action à moyen et long terme.

Directeur adjoint : seconde les responsables de l'**organisme** dans l'ensemble de ses fonctions, est capable de prendre des initiatives et d'assumer les responsabilités au plus haut niveau en cas d'absence temporaire du responsable, peut être plus particulièrement chargé soit des activités socio-éducatives et culturelles, soit des fonctions d'intendance et de comptabilité.

Groupe V

Direction

Directeur : par délégation du Président du conseil d'administration, le directeur est responsable du fonctionnement général de l'**organisme** dont il est le premier animateur.

Sur le plan d'ensemble : il est responsable de l'unité d'orientation et de l'esprit de l'établissement dans le cadre des directives précisées par le conseil d'administration, a le souci permanent d'un véritable travail d'équipe de direction et d'animation vis-à-vis des résidents et usagers de l'organisme ; ce travail d'équipe s'exerce au niveau de la réflexion qui précède la décision à prendre et de la coordination des actions à mener.

Sur le plan socio-éducatif et culturel : assume avec l'ensemble de l'équipe qu'il dirige et dont il est responsable l'animation du secteur socio-éducatif, culturel et de loisirs de l'**organisme**, veille particulièrement à déceler les besoins d'aide psychologique, sociale, financière des usagers, à établir des relations directes et efficaces avec les services de l'emploi, du travail, les divers organismes sociaux ou culturels ou de loisirs, éventuellement avec les **organismes environnants**, à faire participer les résidents ou usagers au fonctionnement d'un « conseil de maison » ou toute structure de représentation et collaboration des usagers, à assurer, le cas échéant, les relations avec les familles des usagers.

Sur le plan financier : il propose au conseil d'administration un budget de fonctionnement et d'investissement prévisionnel, le budget adopté par le conseil d'administration devient pour le directeur la limite de ses pouvoirs, tout dépassement envisagé de ce budget devra être spécialement autorisé par le conseil d'administration ; le directeur doit pouvoir rendre compte, à tout moment, au conseil d'administration de la situation financière, des réalisations, et plus généralement du fonctionnement de l'**organisme** et, le cas échéant, alerter le conseil d'administration sur des situations générales ou particulières jugées graves.

Sur le plan administratif : il est le chef responsable du personnel ; peut recevoir délégation du Président du conseil d'administration, seul employeur légal pour l'embauche ou le licenciement du personnel salarié ; cette délégation rédigée en bonne et due forme précise les conditions et limites de cette délégation, est responsable de l'application de la réglementation légale et conventionnelle des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'établissement, est responsable de l'organisation du travail, notamment en ce qui concerne les permanences jugées nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement, est le conseiller du Président du conseil d'administration dans sa fonction d'employeur.

ANNEXE 2

Tableau de conversion des indices

Indices antérieurs au 01 04 2002		Indices applicables à compter du 01 04 2002		Indices antérieurs au 01 04 2002		Indices applicables à compter du 01 04 2002	
Inférieur	à 225	100	281	126	338	152	
225		100	282	127	339	152	
226		101	283	127	340	153	
227		102	284	127	341	153	
228		102	285	128	342	153	
229		103	286	128	344	154	
230		103	287	129	345	155	
231		104	288	129	346	155	
232		104	289	130	347	156	
233		105	290	130	348	156	
234		105	291	131	349	157	
235		105	292	131	350	157	
236		106	293	131	351	157	
237		106	294	132	352	158	
238		107	295	132	353	158	
239		107	296	133	354	159	
240		108	297	133	355	159	
241		108	298	134	356	160	
242		109	299	134	357	160	
243		109	300	135	358	161	
244		109	301	135	359	161	
245		110	302	136	360	162	
246		110	303	136	361	162	
247		111	304	136	362	162	
248		111	305	137	363	163	
249		112	306	137	364	163	
250		112	307	138	365	164	
251		113	308	138	366	164	
252		113	309	139	367	165	
253		114	310	139	368	165	
254		114	311	140	369	166	
255		114	312	140	370	166	
256		115	313	140	371	166	
257		115	314	141	372	167	
258		116	315	141	373	167	
259		116	316	142	374	168	
260		117	317	142	375	168	
261		117	318	143	376	169	
262		118	319	143	377	169	
263		118	320	144	378	170	
264		118	321	144	379	170	
265		119	322	144	380	171	
266		119	323	145	381	171	
267		120	324	145	382	171	
268		120	325	146	383	172	
269		121	326	146	384	172	
270		121	327	147	385	173	
271		122	328	147	386	173	
272		122	329	148	387	174	
273		122	330	148	388	174	
274		123	331	149	389	175	
275		123	332	149	390	175	
276		124	333	149	391	175	
277		124	334	150	392	176	
278		125	335	150	393	176	
279		125	336	151	394	177	
280		126	337	151	395	177	

Indices antérieurs au 01 04 2002	Indices applicables à compter du 01 04 2002	Indices antérieurs au 01 04 2002	Indices applicables à compter du 01 04 2002	Indices antérieurs au 01 04 2002	Indices applicables à compter du 01 04 2002
396	178	458	205	521	234
397	178	460	206	522	234
398	179	461	207	523	235
399	179	462	207	524	235
400	179	463	208	525	236
401	180	464	208	526	236
402	180	465	209	527	236
403	181	466	209	528	237
404	181	467	210	529	237
405	182	468	210	530	238
406	182	469	210	531	238
407	183	470	211	532	239
408	183	471	211	533	239
409	184	472	212	534	240
410	184	473	212	535	240
411	184	474	213	536	240
412	185	475	213	537	241
413	185	476	214	538	241
414	186	477	214	539	242
415	186	478	214	540	242
416	187	479	215	541	243
417	187	480	215	542	243
418	188	481	216	543	244
419	188	482	216	544	244
420	188	483	217	545	245
421	189	484	217	546	245
422	189	485	218	547	245
423	190	486	218	548	246
424	190	487	219	549	246
425	191	488	219	550	247
426	191	489	219	551	247
427	192	490	220	552	248
428	192	491	220	553	248
429	192	492	221	554	249
430	193	493	221	555	249
431	193	494	222	556	249
432	194	495	222	557	250
433	194	496	223	558	250
434	195	497	223	559	251
435	195	498	223	560	251
436	196	499	224	561	252
437	196	500	224	562	252
438	197	501	225	563	253
439	197	502	225	564	253
440	197	503	226	565	254
441	198	504	226	566	254
442	198	505	227	567	254
443	199	506	227	568	255
444	199	507	227	569	255
445	200	508	228	570	256
446	200	509	228	571	256
447	201	510	229	572	257
448	201	511	229	573	257
449	201	512	230	574	258
450	202	513	230	575	258
451	202	514	231	576	258
452	203	515	231	577	259
453	203	516	232	578	259
454	204	517	232	579	260
455	204	518	232	580	260
456	205	519	233	581	261
257	205	520	233	582	261

ANNEXE 3**GRILLE DES SALAIRES AU 16 JUILLET 2003**

en application de la CCN du 16 juillet 2003

Valeur du point (en €) = 11,76

GROUPE		embauche	2 ans	4 ans	6 ans	8 ans	10 ans	12 ans	14 ans	16 ans	18 ans	20 ans	22 ans	24 ans
I	Traitement minima	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Ancienneté (1)	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
	Total indice	100	102	104	106	108	110	112	114	116	118	120	122	124
	Montant	1176,00	1199,52	1223,04	1246,56	1270,08	1293,60	1317,12	1340,64	1364,16	1387,68	1411,20	1434,72	1458,24
II	Traitement minima	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
	Ancienneté (1)	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
	Total indice	105	107	109	111	113	115	117	119	121	123	125	127	129
	Montant	1234,80	1258,32	1281,84	1305,36	1328,88	1352,40	1375,92	1399,44	1422,96	1446,48	1470,00	1493,52	1517,04
III	Traitement minima	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
	Ancienneté (1)	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
	Total indice	114	116	118	120	122	124	126	128	130	132	134	136	138
	Montant	1340,64	1364,16	1387,68	1411,20	1434,72	1458,24	1481,76	1505,28	1528,80	1552,32	1575,84	1599,36	1622,88
IV-1	Traitement minima	114	114	114	114									
	Ancienneté (1)	0	2	4	6									
	Total indice	114	116	118	120									
	Montant	1340,64	1364,16	1387,68	1411,20									
IV-2	Traitement minima	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
	Ancienneté (1)	0	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36
	Total indice	135	138	141	144	147	150	153	156	159	162	165	168	171
	Montant	1587,60	1622,88	1658,16	1693,44	1728,72	1764,00	1799,28	1834,56	1869,84	1905,12	1940,40	1975,68	2010,96
IV-3	Traitement minima	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
	Ancienneté (1)	0	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36
	Total indice	160	163	166	169	172	175	178	181	184	187	190	193	196
	Montant	1881,60	1916,88	1952,16	1987,44	2022,72	2058,00	2093,28	2128,56	2163,84	2199,12	2234,40	2269,68	2304,96
V	Traitement minima	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
	Ancienneté (1)	0	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36
	Total indice	200	203	206	209	212	215	218	221	224	227	230	233	236
	Montant	2352,00	2387,28	2422,56	2457,84	2493,12	2528,40	2563,68	2598,96	2634,24	2669,52	2704,80	2740,08	2775,36

(1) les points d'ancienneté doivent figurer sur le bulletin de salaire (Article R 143-2 6ème alinéa)