

# Convention collective

**HABITAT - P.A.C.T. et A.R.I.M.**



**N° de brochure : 3221**

**N° IDCC : 1278**

**Date de dernière mise à jour : 2020-07-20**



## **Sommaire**



<b>Préambule</b> .....	1
<b>Champ d'application</b> .....	1
<b>Composition de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM</b> .....	1
<b>Durée-Révision-Dénonciation</b> .....	1
<b>Dispositions existantes</b> .....	3
<b>Liberté d'opinion et liberté syndicale</b> .....	3
<b>Droit syndical</b> .....	3
<b>Délégué et représentant du personnel.</b> .....	4
<b>Comité d'entreprise et CHSCT</b> .....	4
<b>Participation du personnel au conseil d'administration</b> .....	4
<b>Engagement et période d'essai</b> .....	4
<b>Secret professionnel et obligation de réserve</b> .....	4
<b>Cumul de fonctions</b> .....	4
<b>Préavis</b> .....	4
<b>Reçu pour solde de tout compte</b> .....	4
<b>Licenciement</b> .....	4
<b>Indemnité de licenciement</b> .....	5
<b>Rupture conventionnelle</b> .....	5
<b>Durée du travail</b> .....	5
<b>Travail à temps partiel</b> .....	5
<b>Congés payés</b> .....	7
<b>Congés sans solde</b> .....	7
<b>Congés exceptionnels</b> .....	7
<b>Absence et maladie</b> .....	8
<b>Mutation et changement d'une association à une autre</b> .....	8
<b>Accidents du travail</b> .....	8
<b>Maternité et congé parental</b> .....	8
<b>Obligations militaires et de défense</b> .....	8
<b>Retraite</b> .....	9
<b>Départ en retraite</b> .....	10
<b>Prévoyance</b> .....	10
Concernant les garanties incapacité de travail, invalidité, décès et rente éducation, les taux de prise en charge sont répartis à raison de 60 p 100 pour l'employeur et 40 p 100 pour le salarié .....	10
<b>Formation continue</b> .....	10
<b>Contrat à durée déterminée et travail temporaire</b> .....	10
<b>Contrat à durée déterminée à objet défini</b> .....	10
<b>Déplacements</b> .....	11
<b>Classification professionnelle et rémunération</b> .....	11
<b>Gratification annuelle</b> .....	11
<b>Prime d'ancienneté</b> .....	11
<b>Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes</b> .....	12
<b>Commissions paritaires</b> .....	13
<b>Dispositions finales</b> .....	13
<b>Textes Attachés</b> .....	13
Avenant n° 1 du 31 mars 1988 relatif au schéma d'une lettre d'engagement pour un contrat à durée déterminée .....	13
Accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification et aux salaires .....	13
Préambule .....	13
Emplois et coefficients .....	13
Coefficients intermédiaires .....	13
Statuts d'agent de maîtrise et de cadre .....	14
Polyvalence .....	14
Emplois non cités .....	14
Classement à l'embauche .....	14
Evolution professionnelle .....	14
Dispositions transitoires .....	14
Salaires minima et accord sur les salaires .....	15
Mise en place des nouveaux minima .....	15
Date de prise d'effet des nouveaux minima .....	15
Date de prise d'effet et de dépôt .....	15
Accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification et coefficients, sommaire .....	15
Classification avec les coefficients s'y rapportant .....	15
Avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance .....	23
Objet - Champ d'application .....	23
Garanties incapacité, invalidité et décès .....	23
Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail .....	25
Mise en vigueur du régime .....	26
Modification. - Révision. - Dénonciation .....	26
Répartition des cotisations .....	26
Convention de gestion .....	26
Degré élevé de solidarité du régime prévoyance .....	26
Dépôt du présent accord .....	27
Extension .....	27
Date d'application .....	27
Accord du 7 décembre 1994 relatif à l'organisme collecteur paritaire habitat-formation .....	27
Annexe I organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 décembre 1994 .....	28
Annexe II organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 décembre 1994 .....	29
Projet d'avenant n° 4 du 9 novembre 1995 relatif à la formation professionnelle .....	29
Accord du 25 novembre 1997 relatif à la formation professionnelle .....	30

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)	30
Nature des actions de formation et ordre de priorité	30
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation de longue durée	30
Avenant n° 3 du 26 novembre 2001 portant sur le régime de prévoyance	30
Avenant n° 5 du 27 octobre 2004 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sur la prévoyance	31
Préambule	32
Date d'effet du présent avenant	32
Accord du 30 novembre 2006 relatif à la modification de l'accord classification du 25 novembre 2003	32
Préambule	32
Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention	33
Avenant n° 3 du 29 septembre 2009 portant modification de la convention	34
Avenant n° 6 du 10 mars 2009 à l'avenant prévoyance n° 2 du 14 décembre 1990	35
Avenant n° 4 du 25 mai 2010 relatif à la prévoyance	36
Avenant n° 5 du 25 mai 2010 relatif au champ d'application de la convention	38
Avenant du 22 mars 2011 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	39
Avenant n° 6 du 17 mai 2011 relatif au fonctionnement de la commission paritaire	40
Avenant n° 7 du 4 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	41
Avenant n° 8 du 7 juin 2012 relatif à la commission paritaire	42
Annexe	44
Avenant du 18 octobre 2012 à l'avenant no 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	45
Préambule	45
Accord du 21 mai 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail	46
Préambule	46
Annexe	48
Avenant du 22 mai 2014 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	49
Préambule	49
Adhésion par lettre du 3 octobre 2014 de l'union syndicale Solidaires à la convention	49
Accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux	50
Avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel	53
Avenant du 19 mai 2015 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire	56
Préambule	56
Accord du 19 mai 2015 relatif à la mise en oeuvre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale	57
Préambule	57
Chapitre Ier Actions et dynamiques de formation professionnelle	57
Chapitre II Dispositifs de formation professionnelle	58
Chapitre III Instances et financements	61
Chapitre IV Mise en oeuvre de l'accord	62
Accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois	63
Avenant du 30 septembre 2015 portant modification de diverses dispositions de la convention collective	72
Préambule	72
Avenant du 24 novembre 2015 à l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives « frais médicaux »	74
Préambule	75
Dénonciation par lettre du 23 mai 2016 de l'USH, FNSCHLM, FNESH, USH, FNOPH de l'accord du 7 décembre 1994 relatif à l'organisme collecteur paritaire	76
Avenant du 20 septembre 2016 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	76
Préambule	76
Avenant du 21 mars 2017 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	78
Préambule	78
Avenant du 13 décembre 2017 portant modification des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement, aux congés exceptionnels et au départ en retraite	80
Préambule	80
Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux	81
Préambule	81
Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance obligatoire	82
Préambule	82
Accord du 27 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	83
<b>Textes Salaires</b>	83
Accord du 1 décembre 2004 relatif aux salaires	83
Avenant du 12 janvier 2004 relatif aux salaires	84
Accord du 12 décembre 2005 relatif aux salaires	84
Rémunérations minimales à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2006	84
Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007	84
Accord du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima (1)	84
Accord du 29 mai 2008 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2008	85
Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2009	85
Accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	86
Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011	86
Accord du 7 juin 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012	87
Accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013	87
Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014	87
Accord du 25 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015	88
Accord du 9 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	88
Accord du 13 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018	88
<b>Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations</b>	89
<b>Avant-propos</b>	89
<b>Annexes</b>	93
<b>Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire</b>	95
<b>Annexes</b>	103
<b>Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale</b>	107
<b>Préambule</b>	107

<i>Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	108
<i>Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	109
<i>Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	110
<i>Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)</i> .....	112
<i>Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires</i> .....	113
<i>Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	113
<i>Titre VII Gestion des contributions conventionnelles</i> .....	114
<i>Titre VIII Dispositions diverses</i> .....	114
<i>Titre IX Autres dispositions</i> .....	114
<i>Annexe</i> .....	114
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Avenant du 20 septembre 2016</i> .....	NV-1
<i>Avenant garanties frais médicaux (28 novembre 2019)</i> .....	NV-1
<i>Accord n°19 création CPPNI unique (28 novembre 2019)</i> .....	NV-1
<i>Avenant méthode fusion FSJT et PACT ARIM (28 novembre 2019)</i> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1





# Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.

Signataires	
Organisations adhérentes	Union syndicale Solidaires , par lettre du 3 octobre 2014 (BO n°2014-48)

## Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Au cours du congrès de Grenoble en octobre 1981, la fédération des P.A.C.T. a voté à l'unanimité une motion qui propose dans son article 4 :

' La définition des orientations d'une politique conventionnelle du personnel et le développement de la participation de ce personnel à la vie des associations. '

C'est dans ce cadre, et également dans la dynamique des divers objectifs touchant d'une part, la vie des associations et surtout le projet social du mouvement que l'engagement a été pris par la fédération nationale des centres P.A.C.T. d'entreprendre les négociations permettant d'aboutir à la conclusion d'une convention collective nationale.

Cette convention doit permettre l'exercice de la solidarité entre tous les membres d'une association, administrateurs et permanents. Elle voudrait garantir l'indépendance et la dignité de chacun en vue d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation de la mission sociale que se sont fixées les associations.

Elle doit être un moyen de concrétiser un aspect nouveau des relations entre employeurs et salariés évoluant dans le cadre associatif.

Cette convention doit être un outil ouvert et évolutif qui devra s'inscrire dans le projet social du mouvement tel qu'il sera défini au cours des assemblées générales. Elle tient compte de la spécificité de la vie associative dans tous ses aspects.

Elle a aussi pour but d'harmoniser pour l'ensemble du personnel permanent :

- les conditions de travail ;
- les possibilités de carrière et de promotion.

Elle veut également favoriser la participation de tous à la vie du mouvement P.A.C.T.

Conscients que cette harmonisation nécessaire amènera des difficultés d'application dans certaines associations, les parties signataires fixent une période de deux ans pour que l'ensemble des associations P.A.C.T. applique dans leur totalité les clauses de la présente convention.

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les D.O.M. et les collectivités territoriales de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre employeurs et salariés, dans les associations à but non lucratif et d'un caractère social affirmé ayant pour but la mise en état d'habitabilité, la restauration, l'équipement, la gestion ou l'acquisition de logements ou locaux existants et l'amélioration de leur environnement, la création de logements et la diffusion des informations de nature à faciliter l'amélioration de l'habitat et le logement des personnes défavorisées, la mise en oeuvre d'actions concertées de réhabilitation et de revitalisation des quartiers et des pays, et du cadre de vie et du développement local pour le compte des collectivités locales et territoriales.

Il s'agit notamment des organismes répertoriés à la nomenclature NAF sous les n° 8899A, 8899B, 9499Z (il est précisé que ces codes NAF sont donnés à titre indicatif).

Elle est conclue en application du titre III, livre 1er du code du travail.

## Composition de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM

### Article 1er-Bis

En vigueur étendu

La commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, à raison d'un titulaire et d'un suppléant également, titulaires et suppléants pouvant assister simultanément aux réunions. A l'exception des décisions relatives aux accords et avenants de branche régies par les dispositions en vigueur, le vote des décisions de la commission s'effectue à la majorité des membres titulaires présents au sein de chaque collège puis par collège.

La présidence de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM est assurée alternativement par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs par périodes de 2 ans.

Le président sera désigné par le collège auquel il appartient.

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

## Durée-Révision-Dénonciation

### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée à tout moment après une demande faite par l'une des organisations signataires. La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de modification.

Toute demande de modification ou tout projet additif doit faire référence à la présente convention.

Toute dénonciation partielle ou totale de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, doit être portée, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit être suivie dans les trois mois de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ou d'un avenant modificateur en cas de dénonciation partielle.

### Article 2-Bis

En vigueur étendu

#### 1. Indemnisation du temps passé

Tout salarié des organismes relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche, de même que des salariés hors la branche mandatés par leur organisation syndicale. Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions paritaires de la branche est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. De plus, le titulaire et le suppléant bénéficient chacun de 4 heures de temps de préparation par réunion de la commission paritaire à laquelle leur organisation est présente. Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins 1 semaine avant la date de chaque réunion.

#### 2. Remboursement des frais

Une somme forfaitaire, actualisée chaque année en fonction de la valeur du point d'indice dans la présente branche, est versée chaque année à chaque

syndicat pour les vacances relatives à la participation de ses représentants à la commission paritaire.

Pour l'année 2010 : le forfait est de 387,57 € par réunion compte tenu d'une règle d'actualisation (au départ 350 €).

Les syndicats devront remettre une demande de prise en charge à la fédération des PACT au moins une fois par an et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

## Article 2 ter

En vigueur étendu

Une commission paritaire d'interprétation est instituée. Elle est composée exclusivement des organisations représentatives signataires de la convention collective des personnels PACT et ARIM. Elle est chargée de régler les problèmes d'interprétation de la convention collective nationale, avec, en cas de divergence d'opinion, la possibilité de saisir, dans les conditions prévues à l'article L. 2271-1 du code du travail, la commission nationale de la négociation collective.

Cette commission comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés. Les commissaires seront choisis de préférence parmi les membres de la commission mixte paritaire.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur. Le secrétariat est assuré par la fédération des PACT qui est chargée de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

La commission se réunit soit sur convocation du président, soit à la demande écrite d'une organisation membre de la commission mixte paritaire.

Les votes s'effectuent par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés-employeurs. Les décisions de la commission sont prises à la majorité de ses membres.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

L'avis d'interprétation sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation.

En vigueur étendu

Il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective. Cet observatoire est destinataire des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative et a pour mission de les conserver et de les enregistrer (art. L. 2232-10 du code du travail).

Cette obligation concerne les accords conclus selon les règles de droit commun, mais également ceux conclus selon les modes dérogatoires, c'est-à-dire avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

L'observatoire se réunit dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale.

Une synthèse récapitulative des accords recueillis, par thème, association et syndicats signataires sera transmise lors de chaque commission paritaire de la convention collective nationale à l'ensemble de ses membres.

A cet effet, concomitamment à l'accomplissement des mesures de dépôt de leurs accords, les organismes relevant de la présente convention collective s'engagent à adresser tout accord d'entreprise conclu par elle à l'observatoire paritaire de la négociation.

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés ont la possibilité de saisir la commission paritaire de nouveaux thèmes de négociation, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail. A cet effet, ils devront en informer la fédération des PACT au plus tard 4 semaines avant la date de la prochaine commission paritaire, afin qu'elle soit en mesure de porter ces thèmes à l'ordre du jour.

## Article 2 sexies

En vigueur étendu

### Préambule

*Les organismes de moins de 200 salariés ne comportant pas d'organisation syndicale représentative dans l'organisme, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les organismes de moins de 50 salariés, peuvent négocier un accord collectif d'entreprise avec les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. (1)*

L'objet de la négociation des accords concerne uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'organisme de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par courrier recommandé avec avis de réception adressé aux organisations représentatives au plan national dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

La commission mixte paritaire de la branche PACT-ARIM tient lieu de commission paritaire de validation dès lors que son ordre du jour prévoit expressément l'examen et la validation d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec des représentants du personnel.

Le présent article a pour objet de définir l'organisation de la commission paritaire de branche dans son rôle de validation et ses modalités de fonctionnement et d'organiser la procédure de validation.

## 1. Organisation de la commission paritaire de validation

### 1.1. Composition

La commission paritaire de la branche tient lieu de commission paritaire de validation dès lors la composition est celle définie à l'article 1er bis de la convention collective nationale.

### 1.2. Rôle

La commission a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La commission paritaire de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

### 1.3. Secrétariat

Le secrétariat est assuré par la fédération des PACT.

Le secrétariat a pour missions :

- d'assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- d'établir et de diffuser les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'assurer, de manière générale, le bon fonctionnement administratif de la commission.

## 2. Fonctionnement de la commission paritaire de validation

### 2.1. Saisine

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission la demande de validation de l'accord d'entreprise signé.

Cette demande devra être accompagnée des documents suivants :

- un exemplaire daté et signé de l'accord soumis à validation ; *cet accord devra mentionner que son application est conditionnée par un avis favorable de la commission (2) ;*
- une fiche signalétique (cf. modèle en annexe au présent accord) complétée et signée, qui indique :
  - l'objet de l'accord ;
  - le nom et l'adresse de l'organisme ;
  - l'effectif de l'organisme calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP).

En cas de dossier incomplet, le secrétariat demande à la partie signataire qui sollicite la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes. Dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission commence à courir à réception des pièces manquantes.

#### 2.2. Réunions de la commission paritaire de validation

La commission se réunit, sur convocation du président, dans les 3 mois maximum suivant la réception du dossier complet.

A l'arrivée de chaque accord au secrétariat, les membres de la commission en sont informés par courrier ou par courriel dans les 15 jours ouvrables.

#### 2.3. Décisions de la commission paritaire de validation

A compter de la réception du dossier complet et après examen, la commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis, dans un délai de 4 mois.

Une décision de validation est rendue si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- l'accord est validé par la majorité des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche et par la majorité des organisations d'employeurs signataires de la convention.

Faute de validation juridique, l'accord sera réputé non écrit.

Si l'ensemble de la procédure a été respectée, à défaut de décision de la commission dans un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier complet, l'accord est réputé avoir été validé.

La commission transmettra, 1 fois par an, un bilan des dossiers qu'elle aura instruits à l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article 2 quatorze de la convention collective nationale.

#### 2.4. Notification des décisions de la commission paritaire de validation

La décision prise par la commission est portée à la connaissance des parties signataires qui ont saisi la commission, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la date de la réunion.

### 3. Indemnisation des membres de la commission paritaire de validation

La commission paritaire de la convention collective tenant lieu de commission de validation, le principe et les modalités de remboursement des frais relatifs au rôle de validation sont fixés par l'article 2 bis de la convention collective nationale PACT-ARIM.

(1) Le premier alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 19 février 2013-art. 1)

(2) L'article 2.1 est étendu à l'exclusion des termes : « cet accord devra mentionner que son application est conditionnée par un avis favorable de la commission » figurant au premier tiret, en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 19 février 2013 - art. 1)

## Dispositions existantes

### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Pour assurer la mise en place d'une unité conventionnelle nationale, la présente convention remplace, à compter de sa signature, les dispositions des conventions ou accords - parfois appelés règlements intérieurs - qu'ils soient locaux, départementaux ou régionaux.

La présente convention nationale ne peut être la cause de restriction des avantages individuellement acquis par le personnel en fonction, à la date de la signature, de la présente convention nationale.

Les avantages accordés par la convention collective nationale ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux ayant le même objet dans les conventions existantes.

Des avenants locaux sont annexés à la convention collective nationale là où ils sont conclus.

## Liberté d'opinion et liberté syndicale

### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Les parties contractantes reconnaissent aux employeurs comme aux salariés la liberté d'opinion et le droit d'adhérer ou non à un syndicat de leur choix.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques et leur origine raciale, les croyances religieuses du salarié et à observer les dispositions générales relatives à l'égalité des sexes pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel sous quelque forme que ce soit, quel que soit le syndicat (1).

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés, leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat déterminé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

## Droit syndical

### Article 5

En vigueur étendu

Les parties contractantes conviennent de respecter strictement les dispositions législatives concernant le droit syndical et la protection des personnes ayant une représentation syndicale.

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa

demande, à un ou plusieurs congés. Le maintien de son salaire lui sera assuré dans son intégralité, dans le cadre des dispositions relative au fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. Les modalités de prise de ces congés sont précisées aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

### **Délégué et représentant du personnel.**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, \*étendu avec exclusions par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996\*.

Les conditions d'élection et le statut des délégués du personnel sont ceux prévus par la réglementation en vigueur. Dans les associations de six à dix salariés le personnel peut avoir un représentant ; son élection a lieu à bulletins secrets au scrutin majoritaire à un tour, les candidatures étant totalement libres, *il bénéficiera de la protection visée à l'article 8 (1)*.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

### **Comité d'entreprise et CHSCT**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Le comité d'entreprise, lorsqu'il existe dans un organisme, est régi conformément à la réglementation en vigueur.

De plus des CHSCT sont constitués dans les associations ayant plus de cinquante salariés. A défaut, ce sont les délégués du personnel qui remplissent ce rôle. Les CHSCT sont régis conformément à la réglementation en vigueur.

Les membres des CHSCT ont droit à la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, conformément aux articles L. 236-10 et R. 236-15 et suivants du code du travail.

### **Participation du personnel au conseil d'administration**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, \*étendu avec exclusions par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996\*.

Pour mieux atteindre les finalités et les objectifs de l'association, un représentant désigné par l'ensemble du personnel siège avec voix consultative au sein du conseil d'administration. *Il bénéficiera dans l'exercice de sa charge de toute la protection légale par ailleurs admise pour les délégués du personnel (1)*. Les modalités d'application de la présente disposition sont réglées au sein de chaque association.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

### **Engagement et période d'essai**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Secret professionnel et obligation de réserve**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

En raison du caractère confidentiel des renseignements à leur disposition touchant les secrets et situations de famille ou les renseignements d'ordre personnel des usagers des associations, ainsi que les dispositions des études techniques et d'urbanisme, les membres du personnel sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de réserve.

### **Cumul de fonctions**

#### **Article 10-Bis**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Cet article fera l'objet d'un avenant particulier.

### **Préavis**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Reçu pour solde de tout compte**

#### **Article 11-Bis**

En vigueur étendu

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, lorsque cette rupture sera effective l'employeur doit établir, en double exemplaire, le « Reçu pour solde de tout compte » dont un exemplaire devra être remis au salarié, contre décharge. Ce reçu devra être daté et signé des deux parties.

Si le salarié ne peut pas se déplacer au siège de l'association ou de la société pour signer le « Reçu pour solde de tout compte », 2 exemplaires du « Reçu pour solde de tout compte » devront lui être envoyés, par l'employeur, à son domicile connu par lettre recommandée avec avis de réception. A charge pour le salarié de renvoyer à l'employeur un des exemplaires signés.

Le « Reçu pour solde de tout compte » peut être contesté pendant une période de 6 mois à compter de sa signature, passé ce délai, il sera libératoire pour l'employeur.

### **Licenciement**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

a) Tout licenciement doit être fait conformément à la législation en vigueur et notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans tous les cas de licenciement, les délégués du personnel seront informés.

b) Dans les cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité ou toute modification de structure entraînant une réduction d'effectif, l'employeur consulte dans les conditions réglementaires le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués et/ou représentants du personnel sur les mesures qu'il compte prendre.

Le salarié congédié par suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible et bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage avec prise en compte de son ancienneté dans le mouvement, sous réserve d'en faire la demande dans le délai de quatre mois à compter de la date de la rupture de son contrat de travail (1).

Conformément au 1er alinéa de l'article 9, des solutions seront recherchées au sein du mouvement P.A.C.T. - A.R.I.M. ou des organisations associées pour offrir éventuellement des emplois aux personnes licenciées dans le cadre du paragraphe b ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

### **Indemnité de licenciement**

Article 12-Bis

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Rupture conventionnelle**

Article 12 ter

En vigueur étendu

L'indemnité de rupture conventionnelle prévue au code du travail, qui doit être prise en compte, est l'indemnité prévue à l'article 12 bis de la présente convention collective nationale.

### **Durée du travail**

Article 13-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, \*étendu avec exclusions par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996\*.

La durée du travail est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est en général répartie sur cinq jours ; cependant, pour certains emplois, l'horaire hebdomadaire peut être réparti sur six jours ou donner lieu à des roulements pour assurer la continuité du service.

*Conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modulation, c'est-à-dire d'un transfert des heures d'une semaine sur l'autre, afin de permettre une plus grande souplesse pour les salariés (1).*

*Les heures en plus ou en moins se compensent 'heure par heure'. Ainsi, lorsque l'horaire hebdomadaire est inférieur à l'horaire légal, les salariés reçoivent néanmoins, pour la semaine en cause, une rémunération correspondant à cet horaire légal (1).*

*Par contre, les heures faites, en compensation, une autre semaine, en plus de l'horaire légal - lesquelles ont déjà été payées dans le cadre de la modulation - donnent lieu au paiement, en fin de mois, des majorations légales pour heures supplémentaires, dans le cadre de la semaine. Ces heures en plus ne s'imputent pas sur le contingent libre d'heures supplémentaires, conformément aux dispositions du code du travail (1).*

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

### **Travail à temps partiel**

Article 13-Bis

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaure une durée minimale du travail de 24 heures par semaine (soit près de 70 % d'un temps plein) et dispose que des dérogations seront possibles par accord de branche. Nombre d'organismes et d'emplois de la branche PACT sont concernés même si le seuil d'obligation de négociation fixé par la loi à un tiers d'emploi à temps partiel au total n'est pas dépassé.

L'inégale répartition des emplois à temps partiel est constatée, d'une part, concernant plus particulièrement certains emplois et les organismes à faible effectif ou équipes à effectif réduit situées dans des locaux séparés du siège et, d'autre part, concernant davantage le personnel féminin. C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir une approche globale de la durée du travail favorable au maintien de l'emploi dans les organismes relevant de la présente convention collective et tenant compte de la spécificité de leurs activités.

Les partenaires sociaux rappellent que 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.

#### **1. Définition du travail à temps partiel**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

#### **2. Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel**

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

#### **3. Conditions d'ouverture des droits sociaux des salariés travaillant à temps partiel**

Les seuils d'ouverture des droits sociaux pour le salarié travaillant à temps partiel sont les suivants :

- sur la retraite : dans le cadre de la réforme des retraites intervenue en 2013, la cotisation est à hauteur d'un salaire au moins égal à 150 fois le Smic horaire pour valider un trimestre (soit  $150 \times 9,53 = 1\,429,50$  €) et à hauteur de 600 fois le Smic horaire et 5 718 € pour en valider quatre ( $600 \times 9,53$  €). En conséquence, 600 heures par an correspond à un minimum de 11,5 heures par semaine.

- sur les soins et prévoyance : à la date des soins, avoir travaillé au moins 60 heures au cours du mois précédent ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 60 fois le Smic horaire ( $60 \times 9,53$  €) = 571,80 €, soit 14 heures par semaine ;

- sur les indemnités journalières maladie : avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail, soit 60 heures par mois ou 15,5 heures par semaine.

#### **4. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié**

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

- une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2), soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-1 du code

du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

- les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5 du code du travail).

#### 5. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans trois types d'emplois en référence à la classification ou concernant des situations spécifiques :

- l'emploi d'employé d'entretien des bureaux ;

- les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles, ainsi que les emplois rattachés à ces derniers en vertu de l'article 3 (Emplois non cités) de l'accord en vigueur relatif à la classification des emplois ;

- l'ensemble des emplois des sièges ou des implantations distantes pour une taille inférieure à un seuil fixé dans le présent avenant, nonobstant le respect, tous employeurs confondus, des plannings horaires conditionnant l'ouverture des droits sociaux (cf. point 3).

##### 5.1. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des bureaux

Ce cas concerne de nombreux organismes, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des bureaux.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

##### 5.2. Cas de certains emplois de la filière gestion

Les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles prennent en charge avec une exigence de forte proximité des petits groupes localisés sur le territoire rendant impossible l'emploi au-delà du nouveau seuil de 24 heures par semaine. Dans certains cas, la présence humaine est assurée par des gardiens logés sur place (logement de fonction).

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, et 5 heures par semaine spécifiquement pour les gardiens bénéficiant d'un logement de fonction.

##### 5.3. Cas des organismes ou implantations à très faible effectif

Un nombre important des organismes relevant de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM ont un effectif très réduit. D'autres organismes, du fait de la nécessité d'une forte proximité de l'activité avec les territoires et les populations, disposent d'implantations à distance du siège (antennes, bureaux externes, résidences ou groupes localisés diffus ...) et mobilisant également un nombre réduit d'emplois mais sur des postes divers reflétant la polyvalence des équipes territorialisées (administrative, sociale, technique, immobilière ...). Ce n'est donc pas alors la nature de l'emploi qui justifie l'abaissement de la durée minimale légale du travail mais l'effectif de l'organisme ou de l'implantation. Tous les emplois sont alors concernés dès lors que le critère de taille est vérifié et apprécié selon les règles en vigueur, l'effectif maximum de l'organisme ou implantation étant fixé à 9 salariés.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

#### 6. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

##### 6.1. Facilitation du cumul d'activités

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

##### 6.2. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'article L. 3123-14-4 du code du travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 5 ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la demi-journée ou la journée régulière ou complète en horaire de travail.

##### 6.3. Changement de planning (nouvel article L. 3123-24 du code du travail)

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;

- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;

- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;

- ou une activité professionnelle non salariée.

##### 6.4. Formation professionnelle

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4 et 5 ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche PACT.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

#### 7. Heures complémentaires (en l'absence d'avenant)

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite du tiers de cette même durée, sont majorées au taux de 25 %.

#### 8. Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 8 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

## 9. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

## 10. Suivi de l'application du présent avenant

La commission paritaire de branche assure le suivi du présent avenant.

Un premier bilan intermédiaire de l'application de cet accord sera réalisé pour le premier semestre 2017 puis ensuite par période de 3 ans. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés.

### Congés payés

#### Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

Pour faciliter l'étalement des vacances, la période de congé, prévue à l'article L. 223-7 du code du travail, est étendue à l'ensemble de l'année et peut donc s'étendre du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Des congés d'ancienneté sont accordés à raison de :

- 1 jour ouvrable supplémentaire après 5 ans de présence ;
- 2 jours ouvrables supplémentaires après 10 ans de présence ;
- 3 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans de présence.

Ces jours devront être pris en dehors du congé principal.

Il est accordé chaque année au personnel des associations trois jours de congés mobiles. Ces trois journées sont réparties soit par fermeture à l'occasion des ponts ou des fêtes locales, soit par roulement pouvant être fractionnés par journée.

Les règles de fractionnement restent celles prévues par le code du travail.

Il est rappelé que la ' cinquième semaine ', c'est-à-dire six jours ouvrables, doit être prise en dehors du congé principal, conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail.

Pour le bon fonctionnement de l'association, une concertation doit s'engager avant la fin du 1er trimestre de chaque année pour fixer le calendrier des congés, y compris des ponts et les dates éventuelles de fermeture de l'association.

### Congés sans solde

#### Article 14-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Tout salarié d'une association peut demander un congé sans solde. Cette demande doit être faite par écrit au moins deux mois avant la date prévue sauf accord particulier pour les périodes inférieures à un mois et demi. Le congé ne peut pas dépasser trois mois.

### Congés exceptionnels

#### Article 15

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels d'absence sont accordés, sur leur demande, aux salariés dans les cas et dans les conditions prévus à l'article L. 3142-1 du code du travail.

Cependant, ces congés sont fixés aux délais suivants :

Congé	Sans condition d'ancienneté	Après 1 an
Mariage de l'intéressé	4 jours	+ 2 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	+ 1 jour
Signature d'un Pacs	4 jours	+ 1 jour

Congé	Durée sans condition d'ancienneté
Déménagement	2 jours
Appel de préparation à la défense (journée citoyenne)	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours

Congé	Durée sans condition d'ancienneté
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours

Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.	2 jours

Les jours supplémentaires accordés après 1 an d'ancienneté sont pris et indemnisés dans les mêmes conditions que les jours légaux.

Les jours légaux chômés sont payés.

En cas de décès, si le salarié est en congé, le nombre de jours de congés correspondant au congé exceptionnel est reporté dans le droit à congés du salarié.

En cas de décès et sous réserve de la production de justificatifs, si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de route aller-retour s'ajoutera au congé proprement dit. Ce délai est fixé à 1 jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres.

NOTA : L'article prend effet à la date des évolutions récentes législatives et réglementaires. (Avenant du 13 décembre 2017 - art. 5)

### **Absence et maladie**

#### Article 16

En vigueur étendu

1. En cas d'absence pour quelque cause que ce soit, l'employeur doit être averti dans les vingt-quatre heures.

2. En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les trois jours, un certificat médical. Ces absences ne constituent pas de plein droit, dans ces conditions, une rupture du contrat.

Sous réserve que le salarié ait signé une subrogation à son employeur, celui-ci versera durant l'arrêt de maladie, dans la limite de quatre-vingt-dix jours, la totalité de son salaire.

L'employeur se fera rembourser son avance auprès des organismes sociaux.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident et ayant 1 an d'ancienneté dans le mouvement PACT bénéficie, sous réserve de la production d'un certificat médical, d'une garantie de maintien de salaire à compter du premier jour d'arrêt de travail, pendant 90 jours calendaires pour une période de 12 mois consécutifs.

Il perçoit une indemnité correspondant à la différence entre le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler et le montant des prestations journalières versées par la sécurité sociale.

### **Mutation et changement d'une association à une autre**

#### Article 16-Bis (1)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Lorsqu'une association souhaite transférer un salarié dans un organisme dépendant d'elle ou dans une autre association de même nature, elle doit lui proposer cette mutation ou ce changement par écrit qu'il peut refuser.

Le salarié intéressé doit faire connaître sa décision.

S'il accepte cette mutation, il doit recevoir notification de modification de sa fonction éventuellement. En cas de changement, son nouvel employeur doit, avant toute exécution, lui notifier par écrit son embauchage en lui précisant qu'il tient compte de l'ancienneté acquise en continu dans le mouvement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

### **Accidents du travail**

#### Article 17 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Les dispositions de l'article 16 de la convention relative à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et L. 122-32-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

### **Maternité et congé parental**

#### Article 18

En vigueur étendu

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire net pendant la durée légale du congé de maternité.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour le droit aux indemnités complémentaires de maladie prévu à l'article 16. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Le père ou la mère d'un enfant de moins de cinq ans pourront obtenir un congé sans traitement sur présentation d'un certificat médical pour soigner cet enfant malade, et ce dans la limite de quinze jours par an.

Ils pourront également bénéficier d'un congé parental sans traitement d'un an maximum pour élever un enfant. Ce congé peut être prolongé deux fois pour prendre fin en tout état de cause au troisième anniversaire de l'enfant.

Les salariées enceintes bénéficieront d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif :

- une demi-heure par jour à compter du quatrième mois ;

- une heure par jour à compter du sixième mois.

Cette réduction d'horaire sera proratisée en fonction du temps de travail de l'intéressée.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, sur présentation de justificatifs.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum, sur présentation de justificatifs.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

### **Obligations militaires et de défense**

#### Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Les périodes de réserve obligatoire ne sont pas imputées sur le congé annuel et l'employé, après un an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à son salaire, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressée à l'employeur.

Les membres du personnel effectuant leur service national pourront être repris par l'association dans les conditions prévues par la législation en vigueur, à l'expiration du temps passé.



La durée de l'interruption concernant l'exécution du service national obligatoire sera considérée comme temps de présence dans l'association pour le calcul de l'ancienneté.

Les périodes militaires ou de défense non provoquées par l'intéressé seront considérées comme un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés.

## Retraite

### Article 19-Bis

En vigueur étendu

L'association est tenue de s'affilier à une caisse de retraite en vue de garantir à tous ses collaborateurs une retraite complémentaire.

Faculté pour les salariés à temps partiel de calculer les cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein

En cas d'emploi exercé à temps partiel, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse peut être calculée sur le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, conformément aux dispositions des articles L. 241-3-1, R. 241-0-1 à R. 241-0-6 et D. 241-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le dispositif permettant de calculer des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein est ouvert aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel défini par l'article L. 3123-1 du nouveau code du travail.

Il s'agit de tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein : salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures), ou annuelle (1 607 heures), ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

La durée de référence de l'horaire à temps plein, éventuellement rapportée au mois ou à l'année, est la durée légale (35 heures par semaine) ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée au niveau de l'organisme.

Peuvent également bénéficier de ce maintien d'assiette les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées : salariés en convention de forfait annuel *en heures ou* (1) en jours, travailleurs à domicile, concierges et employés d'immeubles.

Pour tout passage d'un temps plein à un temps partiel du fait de l'employeur, celui-ci doit proposer au salarié ce dispositif.

#### Nécessité d'un accord entre le salarié et l'employeur

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein doit résulter de l'accord du salarié et de l'employeur. Cet accord doit être écrit, daté et signé soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant.

Si, le cas échéant, l'employeur prend en charge tout ou partie de la cotisation salariale additionnelle, l'accord mentionne la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge.

Si le passage à temps partiel constitue une alternative à un licenciement collectif pour motif économique, l'employeur qui souhaite proposer le maintien de l'assiette à hauteur de la rémunération à temps plein doit le faire dans les mêmes termes pour l'ensemble des salariés, dont le contrat est ainsi transformé.

Cette proposition est notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des salariés concernés et intégrée au projet d'avenant de modification du contrat de travail. Elle comporte, le cas échéant, les modalités de prise en charge par l'employeur des cotisations.

Le refus éventuel du salarié est mentionné expressément dans l'avenant.

#### Dénonciation par l'employeur ou le salarié

L'accord peut être dénoncé par l'employeur ou le salarié sous certaines conditions. La dénonciation doit être notifiée à l'autre partie et mentionnée par avenant au contrat de travail.

La dénonciation par l'employeur ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai minimum de 1 an à compter de sa date d'effet ou d'un délai d'une durée supérieure si l'accord comporte un engagement de l'employeur en ce sens.

L'option prend fin pour les rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel mention est faite au contrat de travail de la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur.

En cas de dénonciation, il ne peut être conclu de nouvel accord au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

#### Date d'effet et de fin de l'option

1° L'accord fixe une date d'effet au premier jour d'un mois

Le calcul de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter de la date d'entrée en vigueur fixée par l'accord ou l'avenant. Cette date ne peut être antérieure à la date de conclusion de l'accord ou de l'avenant, ni à la date à laquelle le salarié remplit les conditions pour bénéficier du maintien d'assiette.

2° La date d'effet n'est pas le premier jour d'un mois

Si cette date ne correspond pas à un premier jour du mois, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant.

3° L'accord ne comporte pas de date d'effet de l'option

Si l'accord ou l'avenant ne comporte pas de date d'entrée en vigueur, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées :

-à compter du premier jour du mois suivant sa date de conclusion si le salarié remplit les conditions requises le jour de la conclusion de l'accord ;

-ou à compter du premier jour du mois suivant la date où le salarié remplit les conditions requises, si cette date est postérieure à la conclusion ou à la notification de l'accord ou de l'avenant.

4° Date d'effet de l'option en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, la date de mise en œuvre du maintien d'assiette est reculée de 1 mois lorsque la rémunération afférente à la période de travail à temps complet est versée après la date d'effet du passage à temps partiel.

5° Fin de l'option

Ce dispositif cesse d'être applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel :

-la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée ;

-le salarié cesse de remplir les conditions requises ;

-le contrat de travail prend fin.

#### Calcul des cotisations d'assurance vieillesse

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps complet suppose la prise en compte :

-de la rémunération réelle perçue par le salarié à temps partiel ;

-et du supplément d'assiette résultant de la différence entre le salaire réellement versé et la rémunération correspondant à un temps plein.

Le salaire correspondant à l'activité à temps plein s'obtient en appliquant la formule de calcul suivante :

Rémunération à temps plein = rémunération mensuelle perçue par le salarié × (durée mensuelle de temps plein/ nombre d'heures rémunérées au cours du mois).

La durée mensuelle de temps plein correspond à la durée légale calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, à la durée mensuelle fixée conventionnellement pour la branche, l'entreprise ou la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le nombre d'heures rémunérées inclut les heures complémentaires.

Seules les cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse sont calculées sur la rémunération correspondant à une activité à temps plein ; les autres cotisations de sécurité sociale (maladie maternité, invalidité, décès, allocations familiales, accident du travail), la contribution FNAL, le versement de transport, la CSG et la CRDS restent calculés sur la rémunération réelle versée au salarié à temps partiel.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-56 du code du travail.  
(Arrêté du 5 mai 2017 - art. 1)

## Départ en retraite

### Article 20

En vigueur étendu

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur relatives au départ en retraite.

Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite doit en prévenir son employeur en respectant le préavis fixé à l'article 11 susvisé.

L'employeur pourra prendre l'initiative de la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cas du départ à la retraite (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Dans le cas de la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

Les dispositions ci-dessus n'excluent pas pour le salarié, le bénéfice éventuel des mesures de préretraite prévues par les textes en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.  
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

## Prévoyance

### **Concernant les garanties incapacité de travail, invalidité, décès et rente éducation, les taux de prise en charge sont répartis à raison de 60 p 100 pour l'employeur et 40 p 100 pour le salarié**

#### Article 20-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Concernant les garanties incapacité de travail, invalidité, décès et rente éducation, les taux de prise en charge sont répartis à raison de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

## Formation continue

### Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Les parties contractantes soulignent l'intérêt de la formation continue et conviennent d'en appliquer les dispositions dans les meilleures conditions, conformément aux textes en vigueur, de manière à favoriser la promotion interne et l'épanouissement du personnel. Les modalités d'application feront l'objet d'un avenant ultérieur à négocier.

## Contrat à durée déterminée et travail temporaire

### Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Le recours à ces contrats est possible dans les conditions prévues par les articles L. 121-1 et suivants et L. 124-2 et suivants du code du travail.

## Contrat à durée déterminée à objet défini

### Article 22-Bis

En vigueur étendu

Les organismes relevant de la présente convention collective nationale de branche pourront conclure des contrats à durée déterminée à objet défini pour les activités nécessitant des compétences spécifiques d'ingénieurs ou de cadres, dont ils ne disposent pas au sein de leur personnel ou dans une association PACT voisine, dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme.

1. Conditions de recours au contrat à durée déterminée à objet défini.

Ce contrat à durée déterminée ne peut être conclu qu'avec un ingénieur ou un cadre, au sens de la présente convention collective et dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme. Ce type de contrat ne peut, en aucun cas, être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Il est conclu pour la réalisation d'un objet défini, pour une durée comprise entre 18 mois minimum et 36 mois maximum.

2. Conclusion du contrat à durée déterminée à objet défini.

L'embauche du salarié en contrat à durée déterminée à objet défini fait l'objet d'un contrat écrit établi en deux exemplaires et transmis au plus tard dans les 48 heures de l'embauche. Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- la mention ' contrat à durée déterminée à objet défini ' ;

- l'intitulé et la référence de la présente convention collective instituant le contrat ;

- l'identité des parties ;

- une clause descriptive du projet mentionnant la durée prévisible ;

- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;

- l'événement ou le résultat définissant la fin de la relation contractuelle ;

- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute déjà versée au salarié.

3. Garanties dont bénéficie le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini.

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à contrat à durée indéterminée.

Dans le cas où le contrat à durée déterminée ne se poursuit pas en contrat à durée indéterminée, à la rupture de son contrat de travail le salarié bénéficiera :

- d'une aide au reclassement : bilan de compétences, facilitation de l'accès aux bourses de l'emploi du mouvement PACT et de l'économie sociale ;
- des garanties relatives à la validation des acquis de l'expérience telles que prévues par la présente convention collective nationale de branche ;
- d'une priorité de réembauchage.

Au cours du délai de prévenance, il pourra mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Au cours de l'exécution de son contrat, il pourra bénéficier de l'accès à la formation professionnelle continue.

## **Déplacements**

### **Article 23**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

#### **DEPLACEMENTS DE COURTE DUREE**

Les collaborateurs que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements sont remboursés de leurs frais sur justificatifs.

Ces frais peuvent comprendre, pour les déplacements n'excédant pas la journée :

- les frais de transport, soit en automobile, chemin de fer ou transport public ;
- les frais de repas.

Ces remboursements seront faits selon un barème défini par chaque commission paritaire régionale ou à défaut par chaque association en se référant à des barèmes nationaux ou locaux.

Dans le cas où le temps de déplacement aller et retour est pris en dehors des heures normales de travail, ces heures sont réglées selon accord préalable dans le cadre de chaque association.

#### **DEPLACEMENT DE LONGUE DUREE**

Les déplacements dont la distance et les moyens de déplacement ne permettent pas le retour des collaborateurs chaque soir à leur domicile font l'objet de remboursements de frais comme indiqué dans l'article précédent pour les transports, repas et hôtels pendant toute la durée du déplacement, jours de repos inclus.

En outre le collaborateur aura droit :

- à deux jours de repos consécutifs par mois dont un au moins le dimanche, voyage payé aller et retour jusqu'à son domicile : ces jours s'entendent non compris le délai de route lorsque la durée normale du voyage excède quatre heures ;
- au remboursement des frais de transport d'un parent du collaborateur en cas de maladie grave ou accident de travail justifiant la présence d'un parent, sur présentation d'un certificat médical, ou dans le cas de décès du collaborateur ;
- dans le cas de décès du collaborateur au cours du déplacement, les frais de transport du corps jusqu'au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur sous réserve de récupération des prestations dues par les organismes sociaux. Il en est de même des frais de transport en cas de maladie de longue durée.

#### **DEPLACEMENT DU LIEU DE TRAVAIL**

Lorsque l'employeur impose au salarié un déplacement du lieu de travail et un changement de résidence consécutif, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour ce changement de résidence, déduction faite des allocations éventuelles.

A ces frais de déménagement s'ajoutent les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base des tarifs rail-route les moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le salarié est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Les conditions de déplacement en cas de licenciement pour cause économique des salariés ainsi déplacés devront être précisées lors de la signature du nouveau contrat.

En cas de licenciement, sauf pour faute, après un changement de résidence ayant duré moins d'un an, les frais de retour à domicile sont dus par l'employeur sous réserve que ce retour soit effectué dans un délai maximum de trois mois à compter du licenciement. Ces frais sont au maximum ceux correspondant au retour au lieu d'origine.

#### **ADDITIF A L'ARTICLE 23**

En principe, les collaborateurs ne doivent pas utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service.

S'ils le font, ce ne peut être qu'à la suite d'un accord formel entre l'employeur et le collaborateur, accord prévoyant expressément la mise en place de l'assurance correspondante.

## **Classification professionnelle et rémunération**

### **Article 24**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

1. La fonction remplie par le salarié est seule prise en considération pour son classement dans la grille de classification des emplois applicable en matière d'appointements.

2. - A. - Les salariés sont appointés au mois.

B. - Le personnel visé à la présente convention est réparti dans la classification des emplois figurant à l'annexe I.

C. - Les salaires minimaux sont fixés à l'échelon national au moins une fois par an. Des discussions peuvent avoir lieu à l'échelon régional mais les barèmes en résultant ne peuvent être inférieurs au minimum national.

D. - Les salaires doivent être au moins égal, pour un horaire à temps plein, au salaire minima qui comprend la partie fixe auquel on ajoute le produit obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point en vigueur. Ils sont proratisés pour les salariés à temps partiel.

#### **Gratification annuelle**

##### **Article 24-Bis**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Prime d'ancienneté**

##### **Article 24-Ter**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

## Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

### Article 24-quater

En vigueur étendu

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art. L. 2241-3 du code du travail).

Le présent article vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (art. L. 2241-9 du code du travail).

Après étude des rapports de l'observatoire de branche sur les métiers et les qualifications, relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires constatent :

- une forte féminisation de l'effectif avec 69 % de femmes et 31 % d'hommes ;
- une différence brute de salaire, sur la base des minima conventionnels, qui apparaît en défaveur des femmes, principalement due à une moindre proportion que les hommes dans les emplois les plus valorisés ;
- un moindre accès que les hommes à la formation professionnelle ;
- une plus grande proportion de temps partiel chez les salariés femmes (1/4) que chez les hommes (1/10) ;
- une prépondérance des contrats CDI quel que soit le sexe (plus de 9/10).

Les parties conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des organismes relevant de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent article et portant sur :

- l'égalité dans l'accès à l'emploi ;
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle ;
- une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale ;
- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

#### 1. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres [exemples : chargé (e) de mission] ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes [exemple : chargé (e) de mission hommes/ femmes] ;
- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les employeurs devront veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômés des filières concernées.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expérience et d'assurer une égalité de traitement, les organismes s'engagent en outre à généraliser les méthodes objectives de sélection des candidats. A cet effet, les signataires du présent accord les incitent à utiliser les outils mis en place par la fédération des PACT : référentiels métiers compétences et fiches de postes, grilles de sélection des CV...

Ils incitent également les employeurs à réformer les pratiques de recrutement et de sélection dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (cadres encadrants et de direction...) afin de faciliter l'accès des femmes à ces professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires.

Les signataires du présent accord incitent en outre les employeurs à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement (Pôle emploi, APEC, bourse des emplois de l'économie sociale...).

#### 2. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les organismes veilleront à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement s'exprime tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). A cet effet, la fédération des PACT cherchera à développer des offres de formation en direction des métiers les plus féminisés.

Les organismes pourront prévoir une compensation pour les salariés ayant des enfants à charge devant être gardés, amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Ils devront favoriser, dans la mesure du possible, la tenue des formations à proximité du lieu du domicile des salariés.

#### 3. Mesures visant à une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

##### a) Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les signataires rappellent l'obligation prévue par l'article L. 3123-8 du code du travail sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein.

Les organismes s'engagent à :

- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisi ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité/ coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnel et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en permettant aux salariés à

temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts dans le respect des missions confiées.

b) Mise en place d'une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

A cet effet, les employeurs devront rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des salariés : limitation des dépassements d'horaires, notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions internes dans leur durée, tenue des réunions internes dans la journée plutôt que le soir, réduction des cas où l'organisme a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pendant lesquelles les salariés ne peuvent pas rentrer chez eux, recours au travail collaboratif à distance...

Les employeurs s'engagent à tenir compte de la situation de famille des salariés dans la fixation de l'ordre des départs en congé et à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les employeurs s'engagent à favoriser une certaine flexibilité des horaires pour tous les salariés (bases horaires hebdomadaires voire mensuelles et/ ou modification de l'amplitude horaire d'une journée de travail) : flexibilité sur les horaires d'entrée/ sortie et sur la durée de la pause déjeuner dans le cadre d'un accord avec l'employeur et en cohérence avec les contraintes du service.

Les employeurs s'engagent à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire afin de permettre aux salariés de décaler leur prise de poste pour pouvoir accompagner leurs enfants à l'école.

c) Allongement de la durée du congé de paternité

Le congé de paternité est fixé à 11 jours consécutifs par l'article L. 1225-35 du code du travail. Les signataires décident de le porter à 16 jours consécutifs, les autres dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail demeurant applicables.

Le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée du congé de paternité (soit 16 jours consécutifs), à condition que le salarié bénéficie du versement des indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance-maladie pour les 11 premiers jours du congé. Ces indemnités journalières seront versées directement à l'employeur par le mécanisme de la subrogation.

4. Mesures visant à favoriser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes

Les signataires veilleront à prendre en compte la situation des femmes dans le cadre des négociations relatives à la grille des emplois.

Ils s'engagent à sensibiliser les organismes sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils s'engagent également à favoriser la mobilité interne et externe au service de la construction de carrière pour ouvrir les perspectives professionnelles.

**Commissions paritaires**

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

Les différents collectifs relatifs à l'application de la présente convention seront déferés à une commission paritaire régionale, comprenant des présidents d'associations ou des administrateurs dûment mandatés et des représentants des organisations syndicales représentatives.

**Dispositions finales**

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-6-1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

1. Toutes les questions d'ordre collectif, non prévues par la présente convention et ses annexes, pourront faire l'objet d'avenants particuliers.

2. Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé à la D.D.T. de Paris.

---

**Avenant n° 1 du 31 mars 1988 relatif au schéma d'une lettre d'engagement pour un contrat à durée déterminée**

**Schéma d'une lettre d'engagement pour un contrat à durée déterminée**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification et aux salaires**

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des centres Pact (F.N.C.-Pact).
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail C.F.D.T. ; Confédération générale du travail C.G.T. ; Confédération générale des cadres C.G.C. ; Confédération française des travailleurs chrétiens C.F.T.C..

**Préambule**

**Classification et salaires**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Le présent accord remplace et annule l'accord précédent en date du 25 octobre 1985, modifié par l'accord du 25 juin 1996 pris par l'avenant n° 1 du 2 septembre 1996 relatifs au statut cadre de la classification des emplois de la convention collective nationale des PACT et ARIM.

**Emplois et coefficients**

**Classification et salaires**

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Le présent accord a pour objet de préciser les emplois existants dans les activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale PACT et ARIM.

Les fonctions citées sont affectées de coefficients hiérarchiques qui permettent de déterminer les salaires minima professionnels.

**Coefficients intermédiaires**

## **Classification et salaires**

### **Article 1er-Bis**

En vigueur étendu

Crée par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

La présente classification prévoit des coefficients hiérarchiques intermédiaires, à emplois et échelons inchangés.

Ces coefficients permettent la détermination des salaires minima professionnels dans les mêmes conditions qu'à l'article 1er du présent accord.

Le coefficient intermédiaire constitue un palier d'évolution professionnelle entre deux emplois immédiatement voisins de la classification (en contenu et/ou en échelon). Le coefficient n'appelle pas de définition spécifique du poste correspondant.

## **Statuts d'agent de maîtrise et de cadre**

### **Classification et salaires**

#### **Article 1er-Ter**

En vigueur non étendu

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et / ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe, bénéficient d'un statut d'agent de maîtrise ou de cadre en fonction des coefficients suivants :

a) Les coefficients suivants correspondent au statut d'agent de maîtrise :

- le coefficient 750 correspond au statut agent de maîtrise 1 ;

- le coefficient 860 correspond au statut agent de maîtrise 2.

Les salariés embauchés ou classés au poste d'agent de maîtrise seront affiliés, de droit, à l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Sont également affiliés à l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, depuis le 1er juillet 2000 :

- les comptables principaux (coefficient 730) ;

- les conseillers habitat 4e échelon (coefficient 730).

b) Les coefficients égaux ou supérieurs à 870 correspondent au statut cadre.

Voir accord du 30 novembre 2006 (BO Convention collectives 07/43).

## **Polyvalence**

### **Classification et salaires**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Les situations réelles peuvent être diverses selon les capacités et les attributions de chacun. En conséquence, la présente classification ne peut classer que des fonctions ou des postes, pris dans leur entité. Elle ne pourrait prétendre classer des personnes.

Lorsqu'un salarié exerce de façon permanente des fonctions relevant de plusieurs postes il doit être classé à l'échelon le plus élevé des activités ou fonctions qu'il exerce de manière spécifiquement prépondérante.

## **Emplois non cités**

### **Classification et salaires**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Les fonctions énumérées étant le plus fréquemment rencontrées, il peut arriver que, dans certains organismes, les fonctions exercées soient différentes et ne correspondent pas, dans leur titre comme dans leur contenu, à celles citées. Dans ce cas, il y aura lieu de classer les emplois par analogie avec les postes existants. Il importe en effet que tous les salariés aient un classement.

Dans le même esprit, il apparaît souhaitable de tendre à normaliser les appellations réellement attribuées aux emplois en utilisant celles figurant dans la classification, au moins lorsque le contenu des fonctions correspond aux définitions de la nomenclature.

## **Classement à l'embauche**

### **Classification et salaires**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Tous les salariés doivent être classés dans la hiérarchie dès leur embauche, conformément à l'article 9 de la convention collective nationale.

Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle en rapport avec l'emploi occupé, qui sont obtenus par les voies scolaires et universitaires, par l'apprentissage - par la formation professionnelle continue - ou en tout ou partie, par la validation des acquis de (expérience, sont une condition nécessaire mais pas suffisante, pour ce classement. Ce classement tient compte avant tout de l'emploi occupé.

## **Evolution professionnelle**

### **Classification et salaires**

#### **Article 4-Bis**

En vigueur étendu

Crée par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Le recours aux pratiques reconnues en matière de ressources humaines est vivement recommandé : entretien d'évaluation, plan pluriannuel de formation en référence notamment aux orientations de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF), démarches d'amélioration de la qualité du service rendu ...

L'évolution professionnelle tient compte de la reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience.

De plus l'évolution professionnelle des salariés peut se faire par la promotion interne et/ou moyennant une mobilité à l'intérieur du mouvement selon les fonctions exercées, les responsabilités assurées et la participation aux stages de formation.

## **Dispositions transitoires**

### **Classification et salaires**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Pour permettre la mise en place des présentes dispositions, des délais d'application sont prévus tant pour le personnel en place que pour le personnel en cours d'embauche. En aucun cas, les modifications consécutives à l'application de la présente grille de classification ne pourront entraîner une baisse du coefficient déjà attribué.

En cas de contestation du salarié dans la classification attribuée par l'application du présent avenant, il peut demander à l'employeur pendant la durée de la période de transition, un examen de la situation dans le délai de 2 mois. A cet effet, le salarié au cours d'un entretien accordé par l'employeur, peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme.

Les parties signataires conviennent que chaque salarié doit avoir été avisé de son classement par écrit, s'il y a un changement, dans les 6 mois au plus tard, à compter du dépôt pour les parties signataires et à compter d'un jour franc suivant la publication, au Journal officiel, de l'arrêté d'extension du présent accord pour les employeurs non signataires du présent accord mais couvert par l'arrêté d'extension.

### **Salaires minima et accord sur les salaires**

#### **Classification et salaires**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Le présent accord permet la fixation des salaires minima professionnels.

Le salaire minimal d'un échelon hiérarchique est le niveau en-dessous duquel le salarié de l'échelon considéré ne peut être rémunéré.

Les salaires minima mensuels des différents échelons prévus dans la classification ci-après sont établis, conformément à l'article 13 bis de la convention collective nationale pour l'horaire légal de travail.

Pour vérifier si le salaire effectivement perçu est au moins égal au minimum hiérarchique, il convient de prendre en compte le salaire minimum conventionnel qui comprend la partie fixe à laquelle on ajoute le produit obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point en vigueur.

L'évolution des salaires minima conventionnels est négociée à l'échelon national au moins une fois par an, conformément à l'article 24 de la convention collective nationale.

### **Mise en place des nouveaux minima**

#### **Classification et salaires**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Les salaires étant libres en application de la réglementation existante, ceux actuellement attribués pourront être notablement différents des salaires minima résultant des classements effectués.

Dans le cas où le salaire minimum résultant du nouveau classement serait inférieur au salaire perçu par l'intéressé, rien ne permettrait, à fonction identique, de justifier une réduction de la rémunération antérieure.

### **Date de prise d'effet des nouveaux minima**

#### **Classification et salaires**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Lorsque les classements attribués entraîneront des augmentations de salaires, en raison des nouveaux minima correspondant au nouveau classement, ces augmentations seront applicables immédiatement à compter de la notification du nouveau classement, prévue à l'article 7 ci-dessus.

### **Date de prise d'effet et de dépôt**

#### **Classification et salaires**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail de Paris, au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent ainsi qu'au ministère de l'emploi et de la solidarité avec demande d'extension et devra être intégré à la convention collective nationale.

---

## **Accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification et coefficients, sommaire**

### **Classification avec les coefficients s'y rapportant**

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-6-1996 en vigueur le 1-7-1996 BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 21-12-1996.

#### **ADMINISTRATION**

1. Entretien des bureaux.
2. Employés de bureau.

#### **COMPTABILITÉ**

#### **INFORMATIQUE**

#### **TECHNIQUE**

1. Techniciens en bâtiment.
2. Dessinateurs.
3. Conseillers techniques.

#### **GESTION**

1. Entretien des immeubles.
2. Ouvriers qualifiés.
3. Gestion immobilière.
4. Gestion sociale.

#### **ACCUEIL. - TRAITEMENT DES DOSSIERS**

Conseillers habitat.

## DOCUMENTATION. - INFORMATION. - PUBLICITÉ

1. Documentation.
2. Information, publicité.

## ÉTUDES DU SUIVI. - ANIMATION

### CADRES. - DIRECTION

1. Responsable de service.
2. Direction.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

#### 1. Entretien des bureaux

Employé d'entretien des bureaux

Assure le nettoyage régulier des bureaux ou locaux de l'établissement : 250

#### 2. Employés de bureau

Employé de bureau

Suppression du poste de garçon de bureau

##### 1er échelon

Fait les courses de l'organisme ou de l'agence. Doit pouvoir effectuer la reproduction de plans et de documents par des procédés industriels, les conditionner selon les instructions données et les classer. Effectue éventuellement certains petits travaux manuels : 250

##### 2e échelon

Exécute divers travaux simples suivant des instructions précises :

travaux d'écriture, d'enregistrement, de classement, de tenue de fiches. Doit savoir utiliser l'outil informatique : 275

##### 3e échelon

Exécute les mêmes travaux qu'au 2e échelon en prenant toutes initiatives quant à l'organisation de son travail : 325

Standardiste-réceptionniste

##### 1er échelon

De niveau BEP minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, assure le travail de standardiste. Reçoit également le public et l'oriente vers les services intéressés à l'intérieur de l'établissement et exécute éventuellement certains travaux de bureau (classement, fichiers, dactylographie, etc.) : 275

##### 2e échelon

Employé de niveau BEP minimum ayant une expérience confirmée, en plus des tâches définies au 1er échelon, est capable de présentation voire de promotion des activités de l'organisme. Maîtrise le traitement de texte : 325

Secrétaire

##### 1er échelon

Employé de niveau BEP minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, capable de réaliser une bonne présentation du travail, ayant une formation lui permettant de rédiger un courrier simple sur indications sommaires. Doit savoir utiliser les outils informatiques et être capable d'effectuer les opérations de saisie, de gestion de fichiers et d'exploitation de logiciels : 325

Coefficient intermédiaire : 350

##### 2e échelon

De niveau bac minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions du 1er échelon, est au courant de la marche et de l'activité du service, fait preuve d'initiative et est en mesure :

- d'organiser tout rendez-vous ;
- de constituer certains dossiers ;
- de présenter un compte rendu succinct ;
- de maîtriser le traitement de texte et les tableurs : 400

Coefficient intermédiaire : 450

##### 3e échelon

Sécrétaire de niveau bac minimum et/ou ayant une expérience équivalente et confirmée, en plus des qualifications du 2e échelon, contribue et participe au bon déroulement des activités du service. Possède une autonomie pour la constitution et le suivi des dossiers confiés. Est capable de rédiger et de présenter un compte rendu clair et ordonné de réunions : 500

Coefficient intermédiaire : 550

Sécrétaire de direction

##### 1er échelon

Collaborateur qualifié attaché à la direction ayant au minimum le niveau BTS et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, est au courant des informations même confidentielles et en mesure, en plus du secrétariat, 3e échelon, d'assumer les tâches de secrétariat général et de coordination générale. Il est rattaché à la direction. Il peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents : 600

Coefficient intermédiaire : 650

##### 2e échelon

En plus des attributions de secrétariat de direction, 1er échelon, assure les relations internes à l'organisme. Prend en charge la gestion administrative du personnel et toutes les initiatives dans les limites définies par la direction : 700

Agent de maîtrise

##### Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 750

##### Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 800

Assistant(e) de direction



De niveau licence au minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions de secrétaire de direction 2e échelon, peut être amené(e) à assurer certaines relations extérieures de la structure : 870

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

#### Aide-comptable

##### 1er échelon

Employé de niveau CAP et/ou expérience professionnelle équivalente, possédant les connaissances suffisantes de comptabilité lui permettant d'effectuer des travaux comptables simples sous l'autorité d'un comptable confirmé. Doit savoir utiliser l'outil informatique : 250

##### 2e échelon

De niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, il accomplit sous la direction du comptable, des opérations comptables simples (tenue de livres auxiliaires) tient les comptes particuliers notamment clients et fournisseurs, les surveille, assure l'ajustement de leurs balances de vérification et vérifie la codification : 300

##### 3e échelon

Employé ayant une expérience équivalente et confirmée et répondant aux caractéristiques du 2e échelon, intervient également dans le cadre d'une structure à activités diversifiées l'amenant à fournir un effort permanent d'adaptation dans l'accomplissement de ses tâches : 350

#### Comptable

##### 1er échelon

De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente donnant lieu à des connaissances étendues en matière de comptabilité et des disciplines qui s'y associent. Ces connaissances lui permettent de tenir la comptabilité et la paie de l'organisme. Il doit savoir utiliser l'outil informatique en effectuant des opérations de saisie et de règlement des dossiers financiers : 400

Coefficient intermédiaire : 450

##### 2e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des qualifications du 1er échelon, il a la maîtrise des logiciels de comptabilité et de bureautique pour assurer la vérification des documents informatiques de la comptabilité générale ou analytique, de la gestion de prêts et des tableaux de bord de gestion, prépare ou établit les situations d'exploitation : 500

Coefficient intermédiaire : 550

Coefficient intermédiaire : 600

##### 3e échelon

En plus des qualifications du 2e échelon, il possède une expérience équivalente et confirmée qui lui permet d'assurer le fonctionnement soit d'une section de comptabilité générale d'un organisme à structure complexe, soit d'une comptabilité complète d'un organisme à structure simple. Il est en mesure d'assurer la comptabilité analytique et les déclarations fiscales de l'organisme, peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents : 660

Coefficient intermédiaire : 700

#### Comptable principal

A la qualification du comptable du 3e échelon et une expérience professionnelle équivalente et confirmée du 3e échelon, participe à l'élaboration du budget prévisionnel. Traite et supervise l'ensemble de la comptabilité générale et analytique assure le suivi des tableaux de bord, établit le bilan, a en charge la gestion prévisionnelle et le suivi de la trésorerie. Ayant une connaissance des possibilités de l'organisme, il doit être en mesure de faire des propositions pour améliorer la gestion financière : 730

#### Agent de maîtrise

##### Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 750

##### Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 800

#### Chef comptable

En plus des qualifications et des attributions du 'comptable principal', il prend en charge les aspects juridiques et fiscaux de l'organisme : 870

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

#### Fera éventuellement l'objet d'un avenant

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

#### 1. Technicien en bâtiment

##### Aide-mètreur

De niveau CAP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, établit un quantitatif d'ouvrage simple tout corps d'état sur plan en le chiffrant sur bordereaux avec le mètreur : 250

Coefficient intermédiaire : 300

Coefficient intermédiaire : 350

##### Mètreur-évaluateur

##### 1er échelon

De niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, établit un quantitatif d'ouvrage tout corps d'état sur plan, en le chiffrant : 400

Coefficient intermédiaire : 480

##### 2e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il est chargé d'établir les devis descriptifs quantitatifs simples tout corps d'état quelles qu'en soient les difficultés, les sous-détails de prix, évalue la dépense à envisager : 530

##### Vérificateur-mètreur

##### 1er échelon

De niveau BTS minimum, il assure la vérification de tout mémoire, devis simples et décomptes de travaux suit les directives du technicien ou d'un conducteur de travaux. Suit l'avancement des travaux, sans les commander ni les conduire : 550

## 2e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il assure la vérification de tout mémoire, devis complexes et décomptes de travaux, suit l'avancement des travaux. Remplace exceptionnellement le conducteur des travaux : 600

Technicien spécialisé

## 1er échelon

Collaborateur ayant une formation technique constatée (BTS, DUT) et/ou une expérience professionnelle équivalente qui lui permet de mettre en oeuvre ses compétences au service de l'organisme et d'assurer une ou plusieurs des tâches définies au 2e échelon, peut assurer la coordination de plusieurs agents : 660

## 2e échelon

Technicien ayant une formation technique supérieure de 1er cycle universitaire reconnue par un diplôme professionnel. Assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme ou lors des permanences. Estime rapidement le montant des travaux. Etablit un plan de financement en rapport avec la situation de l'intéressé. Assure la responsabilité du traitement de dossiers administratifs, techniques et financiers de son ressort avec les organismes extérieurs. Assure la surveillance et le suivi des chantiers : 730

Agent de maîtrise

## Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 750

## Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 800

Technicien hautement spécialisé

Ce collaborateur justifie d'une formation technique de niveau universitaire (ingénieur, architecte, technicien ..) et/ou d'une expérience professionnelle confirmée. Il est chargé de travaux dans sa spécialité et/ou a une expérience confirmée dans des opérations complexes qui lui permet de prendre des initiatives dans les relations avec les organismes extérieurs en fonction des capacités de la structure : 870

Conducteur de travaux

## 1er échelon

De niveau BTS ou DUT et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il établit ou vérifie les devis commandés et conduit les travaux. Vérifie éventuellement les mémoires. Assiste aux expertises en qualité de technicien et assure le règlement des sinistres avec les compagnies d'assurances. Gère les problèmes liés aux travaux exprimés par les habitants et peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents : 660

## 2e échelon

Collaborateur ayant une formation technique d'ingénieur et/ou une expérience confirmée dans des opérations complexes et en plus des critères du 1er échelon, établit et vérifie les devis et mémoires des entrepreneurs. Suit l'avancement des travaux. Assure les réceptions des travaux. Contrôle et gère le déroulement technique et financier des travaux. peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents : 730

Agent de maîtrise

## Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 750

## Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 800

Conducteur principal

En plus des tâches du 2e échelon, justifie d'une formation technique de niveau universitaire et/ou d'une expérience confirmée, coordonne le service technique d'une agence ou d'une équipe placée sous son autorité. Représente l'organisme dans l'exécution du contrat passé par celle-ci : 870

## 2. Dessinateurs

### 1er échelon

De niveau CAP et/ou expérience professionnelle équivalente, connaît la lecture des plans, de la cartographie urbaine et des dessins. Etablit des croquis, des plans d'ouvrages et/ou est en mesure d'interpréter les données brutes de statistiques, d'enquêtes et d'établir les cartes correspondantes : 250

Coefficient intermédiaire : 300

### 2e échelon

De niveau BEP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il établit les plans de construction et éventuellement, les détails d'exécution d'ouvrages courants suivant les directives et croquis qui lui sont donnés. Exécute tous les relevés : 350

Coefficient intermédiaire : 400

Dessinateur-projeteur

### 1er échelon

De niveau bac minimum, il a l'expérience professionnelle en matière de construction, de législation, de règlements et de coutumes en vigueur dans le bâtiment. Sur l'esquisse d'un projet, effectue une mise au point permettant la discussion avec le client avant l'étude définitive. Etablit les plans et détails d'exécution complets, fournit les éléments en vue de la rédaction des devis descriptifs relatifs à tout corps d'état ; éventuellement suit l'exécution des travaux : 450

### 2e échelon

En plus des tâches du 1er échelon, possède une expérience professionnelle équivalente et confirmée et un niveau minimum de BTS : 530

Dessinateur-projeteur-compositeur

### 1er échelon

De niveau BTS, DUT, ayant une formation technique supérieure, et/ou une expérience professionnelle équivalente, a les connaissances architecturales de maître d'oeuvre. Exécute sur simples indications l'esquisse du projet ainsi qu'une première mise au point pour permettre la discussion avec le maître d'ouvrage avant l'étude définitive. Assure la réalisation du projet définitif et établit les devis quantitatifs tout corps d'état quelles qu'en soient les difficultés, les sous-détails de prix. Il peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents : 600

Coefficient intermédiaire : 650

Coefficient intermédiaire : 700

Agent de maîtrise

## Niveau I

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 750

#### Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 800

#### 2e échelon

De formation technique supérieure (niveau architecte) en plus des tâches du 1er échelon, rédige les pièces contractuelles, assure la vérification de tout mémoire, décompte de travaux, le suivi des chantiers tenant compte des besoins réels des occupants notamment les contraintes physiques, financières sociales et économiques. Est capable de maîtriser les opérations simples et complexes et assure certaines relations auprès des administrations : 870

#### 3. Conseillers techniques

##### 1er échelon

Technicien ayant une formation de niveau BTS, DUT, niveau architecte au minimum et/ou une expérience professionnelle équivalente, assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme, agence ou permanence. Assure le relevé des lieux et effectue les croquis sommaires. Etablit un diagnostic sur l'état des existants et des prescriptions simples, estime le coût des travaux, contrôle la conformité des devis et des travaux avec le programme défini. Est capable de concevoir un projet simple en rapport avec la situation des demandeurs : 530

Coefficient intermédiaire : 550

##### 2e échelon

En plus de la qualification et des tâches du 1er échelon, connaît les modalités de financement, l'ensemble des démarches administratives nécessaires à la bonne exécution des ouvrages, assure la constitution des dossiers et la surveillance des chantiers en liaison avec les partenaires et les entreprises : 600

Coefficient intermédiaire : 650

Coefficient intermédiaire : 700

##### 3e échelon

En plus des compétences du 2e échelon, assure le suivi technique d'une opération de réhabilitation de plusieurs logements en lien avec le maître d'ouvrage et le maître d'oeuvre et en collaboration avec le chargé d'opération. Il contrôle les coûts, établit les pièces écrites, suit la bonne exécution des travaux, vérifie les situations et les décomptes de la partie technique. Effectue le contrôle budgétaire et technique de l'opération : 730

#### Agent de maîtrise

##### Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 750

##### Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 800

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

#### 1. Entretien des immeubles

##### Agent d'entretien

Assure exclusivement le nettoyage des parties communes d'un immeuble ou groupe d'immeubles (nettoyage, ordures ménagères ..) travaille sous la responsabilité du gardien : 250

##### Ouvrier d'entretien

###### 1er échelon

En plus des travaux confiés aux agents d'entretien, il peut effectuer de petits travaux d'entretien courant et travaille sous la responsabilité du gardien : 280

###### 2e échelon

De niveau BEP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, assure l'entretien des immeubles et effectue les réparations nécessaires du fait de sa polyvalence. Peut être responsable d'un véhicule ou d'un atelier : 350

#### 2. Ouvriers qualifiés et chefs d'équipes

##### Ouvrier qualifié

###### 1er échelon

De niveau CAP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il possède une technique déterminée et effectue selon les directives des travaux courants. Peut être responsable d'un véhicule ou d'un atelier : 300

###### 2e échelon

Possède par formation de niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, une technique déterminée et effectue selon des directives des travaux courants : 350

###### 3e échelon

En plus du niveau BEP possède par expérience de bonnes connaissances professionnelles, effectue selon les instructions reçues les travaux de sa spécialité et prend des initiatives : 380

##### Ouvrier hautement qualifié

###### 1er échelon

Possède niveau bac minimum et/ou expérience professionnelle équivalente et une parfaite maîtrise de son métier. Effectue les travaux les plus délicats dans sa spécialité et est susceptible d'assurer la fonction de moniteur : 400

###### 2e échelon

En plus des qualifications du 1er échelon, a de l'expérience dans les fonctions attribuées : 450

##### Chef d'équipe

###### 1er échelon

En plus du niveau précédent, a toutes les connaissances nécessaires pour coordonner et diriger le travail remis par le chef de service. Assure la responsabilité du stock des matériaux, des véhicules et du matériel affecté à son service : 480

###### 2e échelon

En plus de la qualification du 1er échelon et de l'expérience professionnelle équivalente, il a la capacité d'établir des rapports sur les activités de l'équipe : 500

Coefficient intermédiaire : 550

## Encadrant technique

### 1er échelon

De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente, il (elle) maîtrise une spécialité et est en capacité de transmettre ce savoir-faire à un public en insertion 600

Coefficient intermédiaire : 650

### 2e échelon

De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente, il (elle) maîtrise différentes spécialités et est en capacité de transmettre ces savoir-faire à un public en insertion : 700

Coordinateur technique

Agent de maîtrise

### Niveau 1

De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers : 750

### Niveau 2

De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers : 800

## 3. Gestion immobilière

Gardien d'immeuble

### 1er échelon

Logé dans l'immeuble ou ses annexes, assure la surveillance générale des parties communes, de leur entretien et des petites réparations, conformément aux règles générales définies dans la convention collective des SA d'HLM. Fait respecter le contrat de location en liaison avec le gestionnaire. Etablit la liaison entre les occupants et les organismes pour les travaux et réparations : 250

### 2e échelon

De niveau CAP et/ou expérience professionnelle équivalente, assure le gardiennage de plusieurs immeubles, renseigne les locataires de façon sommaire, détermine avec les gestionnaires les travaux d'entretien à effectuer dans l'immeuble et contrôle leur exécution : 280

Gestionnaire

### 1er échelon

De niveau BEP minimum, il est placé sous la responsabilité du gestionnaire immobilier, reçoit les candidats au logement, leur propose des logements disponibles, est capable d'effectuer les visites, les états des lieux, de procéder à l'appel des loyers et d'établir les quittances : 300

### 2e échelon

De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des tâches définies au 1er échelon, est capable de démarcher les bailleurs afin de recenser les logements vacants et est en mesure de prendre l'initiative de renseigner le bailleur sur les possibilités techniques et financières offertes et d'assurer les relations avec les administrations et les locataires. Prend en charge les modalités de location, d'entretien et de réparations courantes 400

Coefficient intermédiaire : 450

### 3e Echelon

De niveau BTS et/ou expérience professionnelle équivalente et en plus des tâches du 2e échelon, assure la responsabilité du service de gestion immobilière, l'occupation optimale des logements à gérer ainsi que la liaison entre les services internes concernés : 500

Coefficient intermédiaire : 550

Coefficient intermédiaire : 600

Coefficient intermédiaire : 650

Coefficient intermédiaire : 700

Receveur-encaisseur

Encaisse les loyers, les charges, les remboursements de prêts ainsi que les frais de réparations incombant aux locataires. Réunit et présente les comptes et justificatifs de toute nature afférent aux quittances encaissées et éventuellement aux situations de retard par dossier : 350

Gestionnaire immobilier

En plus des attributions du gestionnaire du 3e échelon, possède la maîtrise de la gestion immobilière ainsi que le diplôme requis pour l'obtention de la carte professionnelle. Assure la coordination de l'activité immobilière et connaît les possibilités de l'organisme en ce domaine : 730

Agent de maîtrise

### Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 750

### Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 800

Gestionnaire immobilier principal

En plus des qualifications et des attributions du gestionnaire immobilier, il assure la coordination d'un ou plusieurs agents et les interfaces internes et externes. Il suit le contentieux lié aux rapports locatifs et déclenche les actions nécessaires à la résolution du contentieux. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées : 870

## 4. Gestion sociale

Agent social

### 1er échelon

Agent de niveau bac et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en collaboration et sous le contrôle direct du responsable de service, est chargé, en liaison avec les travailleurs sociaux, d'assurer l'accompagnement social lié au logement ou au maintien dans les lieux de personnes ou de familles et de contribuer à leur réinsertion dans l'environnement : 400

Coefficient intermédiaire : 450

### 2e échelon

Agent titulaire d'un diplôme de travailleur social et/ou justifiant d'une expérience professionnelle similaire pour exécuter les tâches définies au 1er échelon et sous la responsabilité du responsable de service : 500

Coefficient intermédiaire : 550

### 3e échelon

En plus des qualifications et des attributions du 2e échelon et/ou de l'expérience professionnelle équivalente, assume la rédaction de rapports ou études avec propositions d'actions s'adaptant au mieux au cas étudié. Il assure un contact régulier avec les personnes accompagnées et les services sociaux référents : 600

### 4e échelon

Titulaire du diplôme de travailleur social et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il exerce, en plus des fonctions du 3e échelon, la fonction de coordination de plusieurs agents et l'animation de quartier à la fois individuelle et collective en liaison avec les travailleurs sociaux. Il possède une connaissance de la réglementation sur le droit au logement et est compétent pour dresser un constat de la situation. Il est capable en fonction des besoins et des problèmes repérés d'établir des projets avec les personnes et les services sociaux référents : 660

#### Coordinateur social

### 1er échelon

Agent de niveau universitaire chargé de la coordination des actions individuelles des agents sociaux et des actions collectives au profit des familles logées en appartement de transit, en centre d'accueil ou dans un quartier faisant l'objet d'un programme spécifique et complexe : 730

#### Agent de maîtrise

### Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 750

### Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 800

### 2e échelon

En plus des qualifications et des attributions du 1er échelon, supervise les actions individuelles et les opérations complexes, anime les actions collectives entreprises dans les différents secteurs suivis par les gestionnaires et les animateurs et les coordonne, assure les relations avec les institutions et organismes collaborant à la réinsertion des familles. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées : 870

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

#### Conseiller habitat

### 1er échelon

De niveau bac minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, assure l'accueil et le conseil des demandeurs au siège de l'organisme ou dans toute agence ou permanence. A partir d'une estimation des travaux, est en mesure de saisir sur matériel informatique toute ouverture de dossier en maîtrisant le traitement de texte, établit un plan de financement en rapport avec la situation de l'intéressé, effectue ou contrôle la constitution des dossiers nécessaires aux financements sociaux, connaît le fonctionnement et les possibilités de l'organisme, effectue des enquêtes à domicile : 400

Coefficient intermédiaire : 450

### 2e échelon

De niveau BTS minimum, en plus des qualifications et des tâches définies au 1er échelon, a la capacité d'analyse des textes officiels sur le logement et assure la responsabilité des dossiers et des comptes clients : 500

Coefficient intermédiaire : 550

### 3e échelon

En plus de la qualification du 2e échelon et/ou de l'expérience professionnelle acquise, assure le montage d'opérations complexes et la gestion des comptes clients, prépare les négociations de l'organisme avec les partenaires, peut assurer la coordination de plusieurs agents : 600

Coefficient intermédiaire : 650

Coefficient intermédiaire : 750

### 4e échelon

Titulaire de la licence et/ou d'un diplôme supérieur reconnu en matière immobilière et/ou financière et en plus des tâches définies au 3e échelon est capable de rédiger des documents ou notes de synthèse pour le public, les administrateurs, le personnel et de participer aux études de portée générale : 730

#### Agent de maîtrise

### Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 750

### Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 800

#### Conseiller(ère) habitat principal

En plus des qualifications et attributions du quatrième échelon, assure la coordination d'un ou plusieurs agents et suit l'état d'avancement d'un ensemble de dossiers. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées : 870

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

## 1. Documentation

### Documentaliste

#### 1er échelon

Agent de niveau bac minimum, centralise, analyse et diffuse les documents ayant trait à l'activité de l'organisme. Etablit le classement et tient à jour le répertoire de ces documents : 400

Coefficient intermédiaire 450

#### 2e échelon

De niveau BTS minimum et/ou de l'expérience professionnelle acquise, accomplit les mêmes tâches qu'au 1er échelon, recherche l'exploitation de documents à la demande d'un autre service, avec rédaction d'une note de synthèse et est éventuellement responsable du service : 530

## 2. Information-communication

### Chargé d'information-communication

#### 1er échelon

Titulaire du BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, conçoit et réalise des documents simples dans sa spécialité (audiovisuel, journalistique ..) : 530

Coefficient intermédiaire : 600

2e échelon

De niveau BTS minimum et/ou ayant une expérience équivalente confirmée, en plus des tâches définies au 1er échelon, élabore à la demande d'un autre agent des documents d'information et/ou une campagne sur un thème donné, dans sa spécialité, sous la responsabilité d'un chef de service ou de la direction. Il maîtrise les nouvelles technologies de l'information et de la communication : 660

Coefficient intermédiaire : 700

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe : 800

3e échelon

Titulaire d'un diplôme supérieur reconnu, en plus des tâches du 2e échelon, prend tout contact avec les médias et élabore une politique d'information pour l'organisme sur les directives et sous le contrôle de la direction : 870

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Enquêteur

Collaborateur de niveau BEP et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente qui, à partir d'un questionnaire établi, est chargé de recueillir des informations auprès d'une population donnée : 300

Coefficient intermédiaire : 350

Coefficient intermédiaire : 400

Coefficient intermédiaire : 450

Assistant d'études ou d'opérations

1er échelon

De niveau licence ou maîtrise et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, est capable, sous la responsabilité du chargé d'études ou d'opérations, de mettre en forme les résultats et enquêtes d'urbanisme par la composition et la réalisation de documents d'information et de participer au montage et au suivi d'opérations simples sous leurs aspects technique, financier, administratif et social : 530

2e échelon

En plus des qualifications et des tâches définies au 1er échelon, il justifie d'une expérience confirmée : 600

Chargé d'études

1er échelon

De niveau maîtrise ou 3e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des compétences ci-dessus, assure les responsabilités d'une étude ne présentant pas de difficultés exceptionnelles et la coordination du travail d'assistants d'études. Travaille de façon autonome sur un programme précis défini avec le chargé d'opérations éventuellement concerné, le chef de service, s'il existe, ou à défaut en relation directe avec le responsable de l'organisme. Assure des missions spécifiques liées à son emploi et à ses compétences, par exemple : fonctionnement du service de documentation, conseil aux chargés d'opérations dans des secteurs spécialisés : financement, législation : 660

Coefficient intermédiaire : 700

2e échelon

De niveau 3e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des attributions du 1er échelon conduit des études présentant des difficultés certaines et éventuellement les réalise seul. Prend les initiatives nécessaires à la conduite de ces études en liaison avec le chef du service études ou le responsable de l'organisme : 730

Agent de maîtrise

1er échelon

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe :

750

2e échelon

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe :

800

3e échelon

En plus des attributions du 2e échelon, possède une qualification reconnue lui permettant d'assurer de façon autonome la conduite et la coordination d'études réalisées par un ou plusieurs chargés d'études qu'il guide et conseille : 870

Chef de service études

De formation supérieure, il est responsable de la gestion de son service et dirige l'activité des collaborateurs placés sous ses ordres en liaison avec le directeur de l'organisme : 100

Chargé d'opérations

1er échelon

De niveau maîtrise ou 3e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, il est responsable de l'animation d'un projet social ou urbain chargé de la relation et de la communication avec les maîtres d'ouvrage et les collectivités locales. Sa responsabilité s'étend aux aspects :

- administratifs : il est chargé de l'animation, de l'information, de la coordination et du contrôle des différentes phases du programme envisagé ;

- financiers : il constitue les dossiers financiers (demande de prêts, de primes ou de subventions) et conseille tout intéressé sur les diverses possibilités financières qui lui sont offertes ;

- techniques : il effectue les enquêtes sur les immeubles à restaurer et procède à la constitution ainsi qu'au contrôle de tout dossier d'étude ou de préétude technique demandé par toute personne intéressée à l'opération projetée ;

- sociaux : il résoud les problèmes de logements temporaires ou définitifs et recherche avec les partenaires les solutions aux différents problèmes rencontrés ;
- urbanistiques et territoriaux : il recueille et fournit les éléments d'analyse des spécificités locales du territoire, du bassin d'emploi, d'habitat, du peuplement, des partenaires. Il peut assurer la coordination de plusieurs agents : 660

Coefficient intermédiaire : 700

2e échelon

De niveau 3e cycle et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé et en plus des attributions du 1er échelon, est responsable de plusieurs opérations simples de restauration immobilière qu'il anime et dirige et/ou d'une opération complexe. Traite en plus tous les problèmes d'ordre juridique, technique, financier, administratif et urbanistique dans le cadre de ses fonctions : 730

1er échelon (ajouté par accord du 30 novembre 2006, BO Convention collectives 07/43)

1 poste d'agent de maîtrise : 750

2e échelon (ajouté par accord du 30 novembre 2006, BO Convention collectives 07/43)

1 poste d'agent de maîtrise : 800

3e échelon

De niveau 3e cycle et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé. Il assure les tâches définies au 2e échelon, est capable d'assurer la conduite et la coordination de plusieurs opérations complexes : 870

Suppression du poste de chef de projet

Chargé de mission 1er échelon

De formation supérieure 3e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente à celui de la licence, il exécute des tâches diverses confiées par la direction et nécessitant des connaissances approfondies en matière administrative, technique, sociale, urbanistique ou financière pour conduire un projet d'ensemble. Cette fonction implique le sens de l'initiative et de la responsabilité dans les relations avec les partenaires de l'organisme et une bonne connaissance des possibilités de l'organisme : 900

2e échelon

Outre les qualifications du chargé de mission du 1er échelon, il est en mesure de conduire simultanément plusieurs projets complexes au sein de l'organisme et de la représenter dans les négociations auprès des instances tant internes qu'externes. Il peut recevoir à cet effet, une délégation élargie pour l'exécution de ces tâches : 1000

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 25-11-2003 BOCC 2005-16 étendu par arrêté du 28-2-2006 JORF 11-3-2006.

Chef d'agence

Outre une formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'état accompagnée d'une expérience confirmée, il a la responsabilité de la conduite de l'ensemble des domaines d'intervention de l'organisme sur un secteur géographique donné qui lui est confié : 1000

Responsable de service

De formation supérieure, le chef de service est responsable de la gestion de son service et dirige l'activité des collaborateurs placés sous ses ordres : 1000

Direction

Pour le personnel de direction (directeur, directeur adjoint) les coefficients, les définitions d'emploi ne figurent pas dans la présente classification. Ces dispositions, ainsi que le statut particulier de ce personnel feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

## Avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des centres Pact (F.N.C.-Pact-Arim).
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail C.F.D.T. ; Confédération générale des travailleurs C.G.T. ; Confédération générale des cadres C.G.C. ; Confédération française des travailleurs chrétiens C.F.T.C..

### Prévoyance

#### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 20 bis de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, un régime de prévoyance est mis en place. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

### Objet - Champ d'application

#### Prévoyance

#### Article 2

En vigueur étendu

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- d'un capital en cas de décès ;
- d'une rente éducation ;
- d'un capital frais d'obsèques ;
- d'une rente de conjoint (uniquement pour le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947),

dans les conditions définies ci-après.

### Garanties incapacité, invalidité et décès

#### Article 3

En vigueur non étendu

1°- Incapacité temporaire

Le bénéfice de la garantie est accordé dès la date d'embauche, sans condition d'ancienneté, sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale.

Les salariés bénéficieront de la garantie en relais des obligations de maintien de salaire prévues à la convention collective.

Le montant des indemnités journalières versées en relais de la garantie employeur est fixé à 95 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale.

## 2°- Invalidité

Les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie (définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % percevront une rente dont le montant est égal à 95 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la Sécurité sociale.

Les salariés reconnus en invalidité 1re catégorie par la sécurité Sociale percevront une rente égale à 66 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes de la sécurité sociale.

En cas de diminution de la capacité de travail donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale au titre d'une incapacité consécutive à un accident ou une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %, le montant des indemnités est proportionnel au taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale. A cet effet, l'indemnité journalière prévue en cas d'incapacité de travail est affectée du coefficient  $3n/2$ , « n » étant le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

Les indemnités prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus cessent :

- en cas d'arrêt du versement des prestations par la sécurité sociale ;
- en cas de versement de la pension vieillesse allouée en cas d'incapacité au travail ;
- au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime de base.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

En cas de résiliation de l'accord par la profession, les prestations en cours de paiement seront maintenues aux salariés à leur niveau atteint.

## 3°- Décès-Invalidité permanente et absolue

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant varie en fonction de la situation de famille du salarié :

Situation de famille	Ensemble du personnel hors catégorie cadre	Ensemble du personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947)
Décès toutes causes		
Salariés célibataires, veufs, divorcés	120 % du salaire annuel brut	180 % du salaire annuel brut
Salariés mariés	150 % du salaire annuel brut	225 % du salaire annuel brut
Majoration par enfant à charge au sens fiscal	25 % du salaire annuel brut	50 % du salaire annuel brut
Décès accidentel		
Salariés célibataires, veufs, divorcés		360 % du salaire annuel brut.
Salariés mariés		450 % du salaire annuel brut.
Majoration par enfant à charge au sens fiscal		50 % du salaire annuel brut

L'accident s'entend de toute atteinte ou lésion corporelle, non intentionnelle de la part de l'assuré, provenant de l'action soudaine d'une cause extérieure.

Lorsque le salarié est classé en invalidité permanente et absolue (classement par la sécurité sociale dans la 3e catégorie d'invalides tel que défini à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) il peut demander le versement du capital (décès toute cause) susmentionné par anticipation. Il en est alors le seul bénéficiaire.

En cas de décès du conjoint (non remarié), postérieurement ou simultanément au décès du salarié, et avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux enfants restant à charge au moment de son décès, un capital d'un montant égal à celui qui serait versé pour un décès toute cause.

Pour l'application de la garantie susmentionnée est assimilé au conjoint :

- d'une part, le concubin sous réserve que les 2 personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- d'autre part, le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité.

## 4°- Décès-Rente éducation

Sont considérés à charge pour l'attribution de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire).

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du salarié bénéficiaire.



#### 4° bis - Décès-Rente de conjoint

Lors du décès du salarié cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), il est versé à son conjoint (voir définition ci-après) une rente viagère d'un montant annuel de 10 % du salaire de référence limité aux tranches A et B tel que défini au 5° de l'article 3.

Cette rente est versée trimestriellement et par avance.

La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès.

Bénéficiaire du versement de la prestation le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacs, du salarié cadre décédé.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le participant décédé. De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout autre lien de mariage ou de contrat de pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

#### 5°- Clauses communes aux garanties

##### Clause de revalorisation

Les prestations hors celles servies par l'OCIRP seront revalorisées sur la base du pourcentage de majoration de la valeur du point ARRCO.

Les prestations rente éducation et de conjoint seront revalorisées selon l'évolution du point fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

##### Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut tranches A, et B des 3 mois précédant le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité permanente et absolue, multiplié par 4, y compris les primes perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque le décès ou l'invalidité permanente et absolue survient après une période d'incapacité de travail, le salaire de référence est revalorisé à la date du décès ou de l'invalidité permanente et absolue en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO pour les garanties en capital et selon la valeur du point fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP pour le calcul des rentes éducation et de conjoint.

#### 6°- Frais d'obsèques

En cas de décès d'un salarié, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 1 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques.

Cette indemnité peut également être versée au salarié, sur présentation de justificatifs, en cas de décès d'une personne qui a la qualité de conjoint survivant non remarié, de concubin notoire et permanent ou à la personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité, et à la condition que :

- le salarié marié soit non divorcé par un jugement définitif ;

- le salarié concubin soit célibataire, veuf ou divorcé et qu'il apporte la preuve de 2 ans de vie commune avant le décès, ou, qu'un enfant reconnu par les deux parents est né de leur relation ou a été adopté conjointement par eux ;

- le salarié lié par un pacte civil de solidarité soit célibataire, veuf ou divorcé et qu'il apporte la preuve de la conclusion du contrat de PACS au moins 2 ans avant la date du décès, ou, qu'un enfant reconnu par les deux parents est né de leur relation ou a été adopté conjointement par eux.

#### 7°- Revalorisation post mortem

En cas de décès, le capital garantie est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et de décret n° 2015-1092 du 28 août 2015.

### **Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

#### Article 3-Bis

En vigueur étendu

#### 1. Bénéficiaires des garanties

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail s'applique aux ruptures ou aux fins de contrats, telles que définies précédemment, dont la date est postérieure à la date d'effet du présent avenant.

#### 2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des garanties prévoyance

Lorsque son contrat de travail est rompu dans les conditions précitées, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture de prévoyance dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité de la couverture prévoyance de l'entreprise après la rupture de son contrat de travail.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits de prévoyance.

#### 3. Date d'effet, durée et limites du mécanisme de portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant sa période de chômage pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail et comprise entre 1 et 12 mois maximum, à compter du 1er juin 2015, pour toute rupture du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un emploi ;

- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de son ancien employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;

- lorsque l'ancien salarié décède au cours de la période de portabilité.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### 4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 3 du régime de prévoyance relatif aux "Garanties incapacité, invalidité et décès au profit du personnel non cadre et cadre".

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

#### 5. Financement du mécanisme de portabilité

Le maintien des garanties de prévoyance aux salariés dont le contrat de travail est rompu est financé par les cotisations versées par les salariés actifs (part patronale et part salariale) telles que définies à l'article 5 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990.

#### Mise en vigueur du régime

##### Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « prévoyance » prévues par la convention collective nationale, les organismes assureurs suivant :

- Humanis prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social se situe 29, boulevard Edgar-Quinet, 75 014 Paris, pour les risques incapacité temporaire, invalidité et capitaux décès et frais d'obsèques ;

- OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social se situe 17, rue de Marignan, 75008 Paris, pour les garanties rente éducation et rente de conjoint.

Humanis prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ces organismes sont recommandés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans.

#### Modification. - Révision. - Dénonciation

##### Prévoyance

##### Article 4-Bis

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 4 du 5 août 1999 BOCC 99-33 étendu par arrêté du 13-12-1999 JORF 22-12-1999.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes assureurs sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives futures du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires, la commission paritaire nationale devra se réunir dans un délai de 3 mois.

L'accord pourra être dénoncé à sa date d'échéance, par l'une ou l'autre des parties signataires, sous respect d'un préavis de 3 mois. L'accord conservera son plein effet jusqu'à la conclusion et l'extension d'un nouvel accord, ou à défaut durant les 12 mois qui suivront la date d'effet de la dénonciation. Les salariés qui bénéficiaient des prestations au titre du régime dénoncé resteront garantis dans les conditions prévues par l'accord en vigueur au moment de la survenance du sinistre. En cas de dénonciation de la désignation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er).

#### Répartition des cotisations

##### Article 5

En vigueur non étendu

Prise d'effet à compter du 1er janvier 2019

Ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc\\_20190003\\_0000\\_0009.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc_20190003_0000_0009.pdf)

Ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc\\_20190003\\_0000\\_0009.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc_20190003_0000_0009.pdf)

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur.

#### Convention de gestion

##### Article 5-Bis

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 26-11-2001 art. 8 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BOCC 2001-52 étendu par arrêté du 10-6-2002 JORF 16-6-2002.

Une convention de gestion, conclue entre les partenaires sociaux et les organismes désignés, précise les modalités de mise en oeuvre du régime de prévoyance.

#### Degré élevé de solidarité du régime prévoyance

##### Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Fonds de solidarité

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

La part de cotisation affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme assureur.

Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier d'un fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en oeuvre des actions de solidarité spécifiques définies par l'article 6.2 du présent accord pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention

collective des personnels PACT-ARIM.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

## 6.2. Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de prévoyance prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

-- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;

-- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

### Dépôt du présent accord

Article 8

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

### Extension

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent avenant.

### Date d'application

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet lors de sa date d'extension.

## Accord du 7 décembre 1994 relatif à l'organisme collecteur paritaire habitat-formation

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des OPHLM et OPAC ; Fédération nationale des sociétés Anonyme et Fondations HLM ; Chambre syndicale des sociétés de crédit immobilier de France ; Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ; Union nationale des fédérations d'organismes d'HLM.
Organisations de salariés	Confédération française des travailleurs chrétiens ; Fédération des personnels des services publics et de santé Force ouvrière ; CFDT (fédérations nationales des salariés de la construction et du bois et INTERCO) ; Fédération CGT des services publics ; Fédération nationale autonome de la fonction publique territoriale et des services de santé ; Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges ; Syndicat national du personnel des sociétés de crédit immobilier ; Syndicat national du personnel des sociétés anonymes d'HLM ; Syndicat national du personnel des sociétés coopératives d'HLM ; Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens, CGC.
Organisations dénonçantes	Union nationale des fédérations d'organismes HLM 14, rue Lord-Byron 75384 Paris Cedex 08 par lettre du 23 mai 2016 (BO n°2016-29)

Préambule

En vigueur non étendu

La fondation d'Habitat-Formation par le mouvement H.L.M.

L'Union nationale des fédérations d'organismes H.L.M., les fédérations qu'elle regroupe ainsi que les organisations syndicales ayant fondé en 1976, pour une durée illimitée Habitat-Formation, ont tenu à se doter d'un outil commun au service de la formation des personnels dans les organismes d'H.L.M.

### L'élargissement

Autour de ce noyau central des fondateurs, au fur et à mesure que se développaient les effets de la crise urbaine concentrée dans les quartiers d'habitat social par destination ou de fait, Habitat-Formation a été amené à élargir son domaine de compétence et d'intervention en incorporant de nouveaux partenaires.

Un outil de formation professionnelle au service de l'habitat et du développement social et urbain

Aujourd'hui, la problématique du dépassement des missions d'origine et la nécessité du travail en partenariat s'affirment dans le sens des politiques publiques territoriales, pour les acteurs de l'habitat, du cadre de vie et de l'accompagnement social lié à l'habitat. Elles appellent une mise en rapport de la formation des différents intervenants.

Le rôle d'Habitat-Formation apparaît comme fondamental pour contribuer à la réflexion, à l'étude de et sur les formations devant être mises en oeuvre compte tenu de l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles, observées dans le champ indiqué dans l'accord et dont l'habitat social demeure incontestablement le pôle structurant.

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la politique de l'emploi et de la formation qu'ils conduisent, les signataires demandent l'agrément du Fonds d'assurance formation Habitat-Formation comme organisme collecteur paritaire en application des articles L. 131-1 et suivants, L. 961-12 et R. 964-1-2 § II du code du travail :

- au titre de la collecte des contributions mentionnées au huitième alinéa (2°) de l'article L. 951-1, à l'article L. 952-1 et à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) ;

- au titre de la collecte de la contribution au financement du congé individuel de formation mentionnée au troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 du code du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

Habitat-Formation a une compétence nationale, y compris les départements et territoires d'outre-mer, professionnelle et interbranches. Il a vocation à intervenir dans les secteurs de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de vie. Les activités économiques concernées sont celles des codes N.A.F. indiquées dans l'annexe II du présent accord.

### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord lie les entreprises qui sont adhérentes aux organisations d'employeurs signataires et qui, en raison de leur statut, emploient principalement des salariés relevant du code du travail. Il est conclu pour le territoire métropolitain. Le cas des entreprises des départements et des territoires d'outre-mer fera l'objet d'un accord collectif particulier.

### Article 4

En vigueur non étendu

Ces entreprises, en application du présent accord, seront tenues aux versements suivants à Habitat-Formation.

Entreprises occupant au moins 10 salariés ;

- au titre des contrats d'insertion en alternance : 0,3 % de la masse salariale (0,4 % le cas échéant, pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage) ;
- au titre du congé individuel de formation (C.I.F.) : 0,2 % de la masse salariale, pour lesquels les signataires s'engagent en outre à négocier des accords de branche sur les conditions d'emploi des fonds collectés ;
- au titre du congé individuel de formation des anciens bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée (C.I.F.-C.D.D.) : 1 % du montant des salaires versés aux C.D.D. employés ;
- au titre du plan de formation : 0,1 % de la masse salariale ainsi que le reliquat de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue restant disponible au 31 décembre compte tenu des engagements pris par ailleurs.

Ces versements seront mutualisés et serviront principalement à financer des actions d'investissement et de développement de la formation, intéressant l'ensemble des entreprises ou structures couvertes par l'accord, en tenant compte des politiques de branches.

Entreprises occupant moins de 10 salariés,

- au titre des contrats d'insertion en alternance : 0,1 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage ;
- au titre de congé individuel de formation des anciens bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée (C.I.F.-C.D.D.) : 1 % du montant des salaires versés au C.D.D. employés ;
- au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue : 0,15 % de la masse salariale.

### Article 5

En vigueur non étendu

Ces dispositions prennent en compte la réglementation en vigueur à la date de la signature du présent accord. Elles feront l'objet d'avenants, en tant que de besoin, en cas de modification de ladite réglementation.

### Article 6

En vigueur non étendu

Les entreprises relevant des organisations professionnelles signataires ayant d'autres statuts que les entreprises adhérentes pourront être membres associés d'Habitat-Formation.

### Article 7

En vigueur non étendu

Les signataires procéderont à une évaluation du présent accord avant le 1er janvier 1998, et engageront alors des négociations en vue d'y apporter par avenant, avant le 30 juin 1998, les modifications qu'ils jugeraient utiles, compte tenu du fonctionnement dudit accord, notamment pour les actions conduites au titre du 0,1 % mutualisé du plan de formation, et pour répondre aux modifications de l'environnement juridique, social et professionnel intervenues pendant cette période.

Ils s'engagent par la suite à procéder tous les trois ans à une évaluation et à une négociation similaires.

### Article 8

En vigueur non étendu

La convention et les statuts d'Habitat-Formation qui ont servi de référence à la conclusion du présent accord sont joints. Leurs modifications éventuelles ultérieures devront être portées à la connaissance des adhérents du présent accord.

### Article 9

En vigueur non étendu

La dénonciation du présent accord pourra être signifiée par l'une quelconque des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties et elle fera l'objet d'un préavis de six mois.

## Annexe I organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 décembre 1994

Signataires	
Organisations dénonçantes	Union nationale des fédérations d'organismes HLM 14, rue Lord-Byron 75384 Paris Cedex 08 par lettre du 23 mai 2016 (BO n°2016-29)

### ORGANISME COLLECTEUR PARITAIRE HABITAT-FORMATION, Annexe I

En vigueur non étendu

Organisations professionnelles du secteur de l'habitat :

- Fédération nationale des OPHLM et OPAC ;
- Fédération nationale des Sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
- Chambre syndicale des sociétés de crédit immobilier de France ;
- Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ;
- Union nationale des fédérations d'organismes d'HLM ;
- Organisations de salariés du secteur de l'habitat :
- Confédération française des travailleurs chrétiens ;
- Fédération des personnels des services publics et de santé Force ouvrière ;
- Fédération nationale des salariés de la construction et du bois, CFDT ;
- Fédération CGT des services publics ;

Fédération nationale autonome de la fonction publique territoriale et des services de santé ;  
Fédération nationale INTERCO - CFDT ;  
Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges ;  
Syndicat national du personnel des sociétés de crédit immobilier ;  
Syndicat national du personnel des sociétés anonymes d'HLM ;  
Syndicat national du personnel des sociétés coopératives d'HLM ;  
Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CGC.

## Annexe II organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 décembre 1994

Signataires	
Organisations dénonçantes	Union nationale des fédérations d'organismes HLM 14, rue Lord-Byron 75384 Paris Cedex 08 par lettre du 23 mai 2016 (BO n°2016-29)

### ORGANISME COLLECTEUR PARITAIRE HABITAT-FORMATION, Annexe II

En vigueur non étendu

Champ d'intervention professionnel d'Habitat-Formation

Sont présumées entrer dans le champ d'action d'Habitat-Formation les entreprises répertoriées dans la Nomenclature d'activité française (NAF) sous les références : 70-1, 70-2, 70-3. Des entreprises répertoriées sous d'autres références, notamment sous les références 55-2, 65-2, 67-1, 73-2, 74-2, 74-3, 74-7, 74-8, 75-1, 75-2, 80-4, 85-3, 91-1, 91-3, 92-5, 92-6, 92-7 et 95-0, peuvent également en faire partie du fait de leurs objectifs ou de leur appartenance à un groupe relevant lui-même de ce champ d'action.

## Projet d'avenant n° 4 du 9 novembre 1995 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des centres Pact-Arim (F.N.C. Pact-Arim).
Organisations de salariés	Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (S.N.U.H.A.B.) C.G.C. ; Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ; Fédération nationale des travailleurs de la construction C.G.T. ; Fédération des employés et cadres, section des organismes sociaux, divers et divers C.G.T.-F.O. ; Fédération Bâti-Mat-T.P.-C.F.T.C.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de compléter l'article 21 de la convention collective nationale des personnels Pact et Arim du 21 octobre 1983, étendue par arrêté du 13 décembre 1988.

Par accord du 13 décembre 1994 pris en application du décret n° 94-936 du 24 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés, a été conclu entre les signataires de la commission paritaire un accord de branche professionnelle.

Par arrêté du 22 mars 1995 (J.O. du 31 avril 1995) portant agrément de Habitat-Formation en qualité d'O.P.C.A.

### Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1995, toutes les associations adhérentes au mouvement Pact-Arim et qui, en raison de leur statut, emploient des salariés relevant du code du travail, seront tenues d'effectuer les versements au titre de la formation professionnelle continue à un organisme paritaire unique dans les conditions définies ci-après.

### Article 2

En vigueur étendu

Les employeurs occupant dix salariés et plus (tels que définis à l'art. R. 950-1 du code du travail) seront tenus aux versements suivants :

- 0,3 % de la masse salariale au titre des contrats d'insertion en alternance (0,4 % le cas échéant pour les associations assujetties à la taxe d'apprentissage) ;
- 0,2 % de la masse salariale au titre du congé individuel de formation ;
- 0,1 % de la masse salariale au titre du plan de formation.

Les reliquats de l'obligation légale de formation continue restant disponibles en fin d'exercice.

- 1 % de la masse salariale au titre du congé individuel de formation pour les salariés en contrat à durée déterminée.

### Article 3

En vigueur étendu

Les employeurs occupant moins de dix salariés sont tenus aux versements suivants :

- au titre des contrats d'insertion en alternance : 0,1 % de la masse salariale pour les associations assujetties à la taxe d'apprentissage ;
- au titre du congé individuel de formation des anciens bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée (C.I.F. - C.D.D.) : 1 % des salaires versés aux C.D.D. employés ;
- au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue : 0,15 % de la masse salariale.

### Article 4

En vigueur étendu

S'agissant du plan de formation, les contributions des associations de moins de dix salariés sont intégralement mutualisées au sein de la section unique de Habitat-Formation auquel la gestion est confiée.

Par ailleurs, s'agissant du plan de formation des associations de dix salariés et plus, il sera créé une section professionnelle dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

### Article 5

En vigueur étendu

L'organisme collecteur paritaire désigné est Habitat-Formation conformément à l'accord collectif de branche professionnelle du 13 décembre 1994.

### Article 6

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à étudier les modalités d'application du présent accord et à compléter l'article 21 de la convention collective nationale par la mise en place d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation ( CNPE) chargée de définir les priorités en matière de formation professionnelle et de veiller à l'application par Habitat-Formation des objectifs fixés en fonction des moyens mis en oeuvre.

## Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessus prennent en compte la réglementation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension en application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

### Accord du 25 novembre 1997 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des centres PACT-ARIM.
Organisations de salariés	Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (SNUHAB) CGC ; Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ; Fédération des employés et cadres, section des organismes sociaux, divers et divers CGT-FO ; Fédération BÂTI-MAT-TP CFTC.

#### FORMATION PROFESSIONNELLE, Préambule

En vigueur non étendu

En application de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, il est constitué une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNE) entre les signataires du présent accord.

Le présent accord complète ainsi d'une part, l'avenant n° 4 sur la formation du 9 novembre 1995 (JO du 3 février 1996) pris en application du décret n° 94-936 du 24 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés, et d'autre part, l'article 21 de la convention collective nationale du 21 octobre 1983 mise à jour le 3 juin 1996 et étendue par arrêté du 9 décembre 1996.

#### Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

##### Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. La commission paritaire nationale de l'emploi est composée de 5 membres représentant chacune des confédérations syndicales représentatives au niveau national et de 5 membres de la délégation employeurs représentant les associations affiliées à la FNC PACT-ARIM. Dans un souci à la fois de simplification et d'économie, ces membres correspondent aux titulaires et suppléants désignés pour assurer le suivi de la convention collective nationale PACT-ARIM.

1.2. Le rôle de la CPNE et les modalités de fonctionnement de cette commission sont définis par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 en matière d'emploi et en matière de formation interprofessionnelle par l'accord national professionnel du 3 juillet 1991.

1.3. En vue de la promotion de la politique de formation concertée, cette commission est consultée annuellement sur les propositions d'actions mises en oeuvre avec l'appui d'Habitat-Formation ainsi que sur les projets nationaux des PACT-ARIM en matière de formation et d'évolution des compétences placés sous la conduite du groupe de travail national 'Gestion des ressources humaines et politique de formation'.

#### Nature des actions de formation et ordre de priorité

##### Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Tout en considérant le champ des missions et des compétences attribuées au CPNE par les accords nationaux interprofessionnels des 10 février 1969 et 3 juillet 1991, les parties signataires reconnaissent que l'évolution rapide des prestations et l'application de celles-ci dans les associations peuvent entraîner de profondes modifications dans le contenu des emplois et des métiers.

Dans cette conjoncture évolutive les associations étudieront avec le concours d'un groupe de travail institué au niveau national (gestion des ressources humaines et politique de formation), les profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par leurs salariés afin de mettre en place, en temps opportun, des formations appropriées.

Pour ce faire, un observatoire des emplois et qualifications sera mis en place afin de suivre l'évolution des métiers PACT-ARIM et d'en tirer les conséquences au niveau de la formation.

Pour accompagner ces mutations, chaque association engagera des formations :

- de prévention pour réduire les effets de l'inadaptation de qualification liés à l'évolution des techniques ;
- de conversion pour permettre à des salariés d'accéder à d'autres types d'emplois ;
- d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances pour maintenir ou parfaire le niveau de connaissance ;
- de promotion sociale pour répondre au désir d'évolution professionnelle des salariés.

2.2. La préparation, l'élaboration et le suivi d'un plan de formation nécessitant une bonne maîtrise du contexte législatif et organisationnel de la formation, les chargés ou responsables de la formation auront la possibilité de suivre une formation pour mieux assurer leurs missions dans ce domaine et/ou disposeront d'outils appropriés (guides...).

2.3. Les signataires recommandent d'accorder une attention particulière lors du recrutement, à la mise en place de formation et de tutorat pour les personnes embauchées dans le cadre des mesures publiques destinées à favoriser l'emploi (CES, contrats de qualification, contrats de retour à l'emploi, stages d'initiation à la vie professionnelle, emplois jeunes...).

Cette catégorie bénéficiera, si besoin est, d'une formation leur donnant la possibilité de mieux s'adapter à l'emploi proposé.

#### Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation de longue durée

##### Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Le congé individuel de formation pris en charge par Habitat-Formation ou par le fonds de gestion des CIF relève d'une démarche individuelle du salarié.

3.2. En dehors de formations de longue durée demandées par le salarié, les formations de longue durée peuvent également être intégrées dans le plan de formation lorsqu'elles émanent de l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur s'engage par écrit, avant le départ du salarié en formation, à la reconnaissance de la qualification acquise en cas de succès de l'agent.

Dans le cas où la formation a été demandée par l'employeur, l'obtention d'un diplôme homologué, après une formation longue dans la filière d'appartenance d'un salarié, quelles que soient les conditions dans lesquelles cette formation a été acquise, oblige l'association à consentir au salarié un réexamen de sa situation au regard de la classification des emplois en vigueur.

### Avenant n° 3 du 26 novembre 2001 portant sur le régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des centres PACT-ARIM (FNC PACT-ARIM),

Signataires	
Organisations de salariés	SNUHAB CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; Fédération nationale de la construction et du bois CFDT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO, section des organismes sociaux, divers,

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe de l'avenant n° 2 Prévoyance du 14 décembre 1990, relative aux cotisations, est annulée.

L'article 5, intitulé « Répartition des cotisations », de l'avenant n° 2 Prévoyance du 14 décembre 1990 est complété par le texte suivant :

« ... Pour les garanties incapacité de travail, invalidité, décès, rente éducation et frais d'obsèques, les cotisations sont fixées à 0,90 % (TA) et 1,44 (TB) dont 0,54 % (TA) et 0,86 % (TB) à la charge de l'employeur ; et 0,36 % (TA) et 0,58 % (TB) à la charge du salarié. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le paragraphe intitulé « Clause de revalorisation » du point 5 de l'article 3 de l'avenant n° 2 Prévoyance du 14 décembre 1990 est remplacé par le texte suivant :

« Les prestations sont revalorisées sur la base du pourcentage de majoration de la valeur du point ARRCO. »

#### Article 3

En vigueur étendu

Le dernier alinéa du paragraphe intitulé « Salaire de référence » du point 5 de l'article 3 de l'avenant n° 2 Prévoyance du 14 décembre 1990 est remplacé par le texte suivant ; les autres alinéas restent inchangés.

« Lorsque le décès ou l'invalidité permanente survient après une période d'incapacité de travail, le salaire de référence est revalorisé à la date du décès ou de l'invalidité permanente sur la valeur du point ARRCO. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Le dernier alinéa du point 1 de l'article 3, relatif à l'« Incapacité temporaire » de l'avenant n° 2 Prévoyance du 14 décembre 1990, est remplacé par le texte suivant ; les autres alinéas restent inchangés.

« Le montant des indemnités journalières versées en relais de la garantie employeur est fixé à 100 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale. »

#### Article 5

En vigueur étendu

Le premier alinéa du point 2 de l'article 3, relatif à l'« Invalidité » de l'avenant n° 2 Prévoyance du 14 décembre 1990, est remplacé par le texte suivant ; les autres alinéas restent inchangés.

« Les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % percevront une rente dont le montant est égal à 100 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale. »

#### Article 6

En vigueur étendu

Le second alinéa du point 4 de l'article 3, relatif à la « Rente éducation » de l'avenant n° 2 Prévoyance du 14 décembre 1990, est remplacé par le texte suivant ; les autres alinéas restent inchangés.

« Le montant est fixé à 10 % du salaire annuel brut. »

#### Article 7

En vigueur étendu

Il est ajouté un point 6 intitulé « Frais d'obsèques » à l'article 3 de l'avenant n° 2 Prévoyance du 14 décembre 1990 rédigé comme suit :

« En cas de décès d'un salarié (avant son départ à la retraite *et au plus tard avant son 65e anniversaire*), il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 1 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques.

Cette indemnité peut également être versée au salarié, sur présentation de justificatifs, en cas de décès de la personne qui a la qualité de conjoint survivant non remarié, de concubin notoire et permanent ou à la personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité, ceci avant leur 60e anniversaire, et à la condition que :

- le salarié marié soit non divorcé par un jugement définitif ;
- le salarié concubin soit célibataire, veuf ou divorcé et qu'il apporte la preuve de 2 ans de vie commune avant le décès, ou qu'un enfant reconnu par les 2 parents est né de leur relation ou a été adopté conjointement par eux ;
- le salarié lié par un pacte civil de solidarité soit célibataire, veuf ou divorcé et qu'il apporte la preuve de la conclusion du contrat de PACS au moins 2 ans avant la date du décès, ou qu'un enfant reconnu par les 2 parents est né de leur relation ou a été adopté conjointement par eux. »

(1)

(1) Les termes « et au plus tard avant son 65e anniversaire » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions combinées des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 122-45 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

#### Article 8

En vigueur étendu

Il est ajouté un article 5 bis intitulé « Convention de gestion » à l'avenant n° 2 Prévoyance du 14 décembre 1990 rédigé comme suit :

« Une convention de gestion, conclue entre les partenaires sociaux et les organismes désignés, précise les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance. »

#### Article 9

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2002 ou au 1er jour civil qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, si celle-ci intervenait postérieurement.

Les parties signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des centres PACT (FNC-PACT).
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) ; Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; Confédération générale des travailleurs (CGT) ; Confédération générale des travailleurs Force ouvrière (CGT-FO) ; Confédération générale de l'encadrement (CFE-CGC).

#### Préambule

### Avenant à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sur la prévoyance

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire le 27 octobre 2004 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 modifié par avenants du 5 août 1999 et du 26 novembre 2001.

Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée et les propositions d'amélioration du régime faites par les organismes assureurs désignés.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité, frais d'obsèques et décès pour une durée de 5 ans ;
- de reconduire la désignation de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une durée de 5 ans ;
- d'améliorer les garanties décès et rente éducation conformément aux propositions faites par le GNP et l'OCIRP ;
- de baisser le taux global de cotisation.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix des organismes assureurs dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

### Avenant à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sur la prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3-3 ' Décès - invalidité permanente et absolue ' de l'avenant prévoyance n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais libellé comme suit :  
(voir cet article)

### Avenant à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sur la prévoyance

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3-4 ' Rente éducation ' de l'avenant ' Prévoyance ' n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais libellé comme suit :  
(voir cet article)

### Avenant à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sur la prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5 ' Répartition des cotisations ' est désormais libellé comme suit :  
(voir cet article)

#### Date d'effet du présent avenant

### Avenant à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sur la prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est le 1er juillet 2005 et s'applique pour l'ensemble des entreprises à compter de cette même date.

## Accord du 30 novembre 2006 relatif à la modification de l'accord classification du 25 novembre 2003

Signataires	
Organisations patronales	Pact et Arim.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT ; CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires avaient prévu, à l'article 1 ter de l'accord de branche relatif à la classification des emplois et des coefficients des salariés Pact et Arim, que les salariés classés à l'un des coefficients prévus pour la catégorie « d'agent de maîtrise » (coefficient 750 et 800), pourraient être affiliés, sur option, au statut de l'article 4 bis de l'accord du 14 mars 1947.

La commission administrative de l'AGIRC, après examen de l'accord de branche de classification des emplois et des coefficients des personnels Pact et Arim du 25 novembre 2003, a décidé le 3 octobre 2006 que les salariés classés à l'un des coefficients prévus pour la catégorie « d'agent de maîtrise » seraient affiliés de droit à l'article 4 bis de l'accord du 14 mars 1947.

Article 1er

En vigueur étendu

La commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels Pact et Arim, qui s'est tenue le 30 novembre 2006, a décidé de procéder à la modification de l'article 1 ter de l'accord de branche du 25 novembre 2003 portant révision de la classification des emplois et des coefficients des personnels Pact et Arim dans les conditions suivantes :

Article 1 ter

Statuts d'agent de maîtrise et de cadre

Le présent article annule l'avenant n° 1 du 2 septembre 1996 relatif au statut cadre dans la classification des emplois.

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et / ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe, bénéficient d'un statut d'agent de maîtrise ou de cadre en fonction des coefficients suivants :

a) Les coefficients suivants correspondent au statut d'agent de maîtrise :



- le coefficient 750 correspond au statut agent de maîtrise 1 ;
- le coefficient 860 correspond au statut agent de maîtrise 2.

Les salariés embauchés ou classés au poste d'agent de maîtrise seront affiliés, de droit, à l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947. Sont également affiliés à l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, depuis le 1er juillet 2000 :

- les comptables principaux (coefficient 730) ;
- les conseillers habitat 4e échelon (coefficient 730).

b) Les coefficients égaux ou supérieurs à 870 correspondent au statut cadre.

#### Article 2

En vigueur étendu

L'affiliation des salariés occupant des postes d'agent de maîtrise à l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 est applicable à compter du 1er octobre 2006. Cependant, sur décision de l'employeur, l'application de l'affiliation pourra prendre effet rétroactivement au 1er janvier 2006.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de modifier l'accord de branche du 25 novembre 2003 et d'ajouter, pour le poste de « chargé d'opération » après le 2e échelon, coefficient 730, un poste d'agent de maîtrise 1 échelon coefficient 750 et 1er poste d'agent de maîtrise, 2e échelon, coefficient 800.

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord de révision.

## Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention

Signataires	
Organisations patronales	PACT et ARIM.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

#### Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 2 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT et ARIM, qui s'est tenue le 26 mai 2009 a décidé de procéder à la révision des dispositions suivantes :

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 4

En vigueur étendu

Après l'article 11 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, il est inséré un article 11 bis comme suit :

« Article 11 bis

Reçu pour solde de tout compte

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, lorsque cette rupture sera effective l'employeur doit établir, en double exemplaire, le « Reçu pour solde de tout compte » dont un exemplaire devra être remis au salarié, contre décharge. Ce reçu devra être daté et signé des deux parties.

Si le salarié ne peut pas se déplacer au siège de l'association ou de la société pour signer le « Reçu pour solde de tout compte », 2 exemplaires du « Reçu pour solde de tout compte » devront lui être envoyés, par l'employeur, à son domicile connu par lettre recommandée avec avis de réception. A charge pour le salarié de renvoyer à l'employeur un des exemplaires signés.

Le « Reçu pour solde de tout compte » peut être contesté pendant une période de 6 mois à compter de sa signature, passé ce délai, il sera libératoire pour l'employeur. » (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1234-20 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

#### Article 5

En vigueur étendu

L'article 13 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM est modifié comme suit :

« Article 13

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, sauf pour faute grave, tout salarié reçoit, après 1 an d'ancienneté ininterrompue une indemnité calculée, selon la formule la plus avantageuse, sur la rémunération moyenne brute des 12 derniers mois (y compris les primes et le treizième mois) ou sur la rémunération moyenne brute des 3 derniers mois (y compris les primes et le treizième mois versés au cours de la période, qui seront prises en compte pro rata temporis) et fixée comme suit :

- jusqu'à 30 ans : 16 % par année de présence ;
- de 31 ans à 40 ans : 18 % par année de présence ;
- de 41 ans à 50 ans : 20 % par année de présence ;
- de 51 ans à 60 ans : 22 % par année de présence.

L'indemnité conventionnelle sera due dans les conditions prévues ci-dessus sous réserve que l'indemnité légale ne soit pas plus favorable, dans ce cas, c'est celle-ci qui devra être versée au salarié. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.  
(Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

#### Article 6

En vigueur étendu

Après l'article 13 bis de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, il est inséré un article 13 ter comme suit :

« Article 13 ter

La rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle prévue à l'article L. 1237-11 du code du travail, qui doit être prise en compte est l'indemnité conventionnelle prévue à l'article 13 de la présente convention collective nationale. »

#### Article 7

En vigueur étendu

Le point 2, alinéa 4, de l'article 16 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM est modifié comme suit :

« Article 16

Maintien de salaire pendant la période de suspension  
du contrat de travail pour maladie

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident et ayant 1 an d'ancienneté dans le mouvement PACT bénéficie, sous réserve de la production d'un certificat médical, d'une garantie de maintien de salaire à compter du premier jour d'arrêt de travail, pendant 90 jours calendaires pour une période de 12 mois consécutifs. »

#### Article 8

En vigueur étendu

Après l'article 22 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, il est inséré un article 22 bis comme suit :

« Article 22 bis

Contrat à durée déterminée à objet défini

Les organismes relevant de la présente convention collective nationale de branche pourront conclure des contrats à durée déterminée à objet défini pour les activités nécessitant des compétences spécifiques d'ingénieurs ou de cadres, dont ils ne disposent pas au sein de leur personnel ou dans une association PACT voisine, dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme.

1. Conditions de recours au contrat à durée déterminée à objet défini.

Ce contrat à durée déterminée ne peut être conclu qu'avec un ingénieur ou un cadre, au sens de la présente convention collective et dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme. Ce type de contrat ne peut, en aucun cas, être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Il est conclu pour la réalisation d'un objet défini, pour une durée comprise entre 18 mois minimum et 36 mois maximum.

2. Conclusion du contrat à durée déterminée à objet défini.

L'embauche du salarié en contrat à durée déterminée à objet défini fait l'objet d'un contrat écrit établi en deux exemplaires et transmis au plus tard dans les 48 heures de l'embauche. Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- la mention ' contrat à durée déterminée à objet défini ' ;
- l'intitulé et la référence de la présente convention collective instituant le contrat ;
- l'identité des parties ;
- une clause descriptive du projet mentionnant la durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;
- l'événement ou le résultat définissant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute déjà versée au salarié.

3. Garanties dont bénéficie le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini.

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à contrat à durée indéterminée.

Dans le cas où le contrat à durée déterminée ne se poursuit pas en contrat à durée indéterminée, à la rupture de son contrat de travail le salarié bénéficiera :

- d'une aide au reclassement : bilan de compétences, facilitation de l'accès aux bourses de l'emploi du mouvement PACT et de l'économie sociale ;
- des garanties relatives à la validation des acquis de l'expérience telles que prévues par la présente convention collective nationale de branche ;
- d'une priorité de réembauchage.

Au cours du délai de prévenance, il pourra mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Au cours de l'exécution de son contrat, il pourra bénéficier de l'accès à la formation professionnelle continue. »

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 3 du 29 septembre 2009 portant modification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FNC PACT.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO ; CGC.

## Article unique

En vigueur étendu

En application de l'article 2 de la convention collective nationale des personnels Pact et Arim, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels Pact et Arim, qui s'est tenue le 29 septembre 2009, a décidé de supprimer les dispositions suivantes de l'alinéa 4 de l'article 11 de la convention collective nationale du 21 octobre 1983, relatif au « Préavis » : « Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une demi-journée par semaine de préavis » et de compléter l'alinéa 8, nouvel alinéa 7, du même article comme suit :

### « Article 11

#### Préavis

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai, hormis le cas pour faute grave ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté.

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
de 6 mois	2 semaines	1 mois
De 6 mois à 2 ans	1 mois	3 mois
De 2 ans à 10 ans	2 mois	3 mois
> de 10 ans	2 mois et demi	3 mois

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord particulier.

Ces absences sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées, par accord entre les parties, en fin de préavis.

Ces heures ne sont plus dues lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Le salarié licencié qui, au cours de la période de préavis, trouve un nouvel emploi peut être dispensé d'effectuer le solde du préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant 2 heures par jour de préavis, qui seront proratisées pour les emplois à temps partiel. Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de démission, les parties intéressées peuvent, d'un commun accord, réduire la durée du préavis, voire l'annuler. »

## Avenant n° 6 du 10 mars 2009 à l'avenant prévoyance n° 2 du 14 décembre 1990

Signataires	
Organisations patronales	FNCPACT.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance de la branche professionnelle des PACT et ARIM est modifié comme suit :

### Article 1er

En vigueur étendu

Le 2 « Invalidité » de l'article 3 de l'avenant prévoyance susmentionné est modifié comme suit :

« Les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie (définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % percevront une rente dont le montant est égal à 100 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale.

Les salariés reconnus en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale percevront une rente égale aux deux tiers de celle fixée en 2e et 3e catégories.

En cas de diminution de la capacité de travail donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale au titre d'une incapacité consécutive à un accident ou une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %, le montant des indemnités est proportionnel au taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale. A cet effet, l'indemnité journalière prévue en cas d'incapacité de travail est affectée du coefficient 3 n/2, « n » étant le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

Les indemnités prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus cessent :

- en cas d'arrêt du versement des prestations par la sécurité sociale ;
- en cas de versement de la pension vieillesse allouée en cas d'inaptitude au travail ;
- au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime de base.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

En cas de résiliation de l'accord par la profession, les prestations en cours de paiement seront maintenues aux salariés à leur niveau atteint. »

### Article 2

En vigueur étendu

Le 6 « Frais d'obsèques » de l'article 3 de l'avenant prévoyance est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès d'un salarié, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 1 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques.

Cette indemnité peut également être versée au salarié, sur présentation de justificatifs, en cas de décès d'une personne qui a la qualité de conjoint survivant non remarié, de concubin notoire et permanent ou à la personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité, et à la condition que :

- le salarié marié soit non divorcé par un jugement définitif ;
- le salarié concubin soit célibataire, veuf ou divorcé et qu'il apporte la preuve de 2 ans de vie commune avant le décès, ou, qu'un enfant reconnu par les deux parents est né de leur relation ou a été adopté conjointement par eux ;
- le salarié lié par un pacte civil de solidarité soit célibataire, veuf ou divorcé et qu'il apporte la preuve de la conclusion du contrat de PACS au moins 2 ans avant la date du décès, ou, qu'un enfant reconnu par les deux parents est né de leur relation ou a été adopté conjointement par eux. »

### Article 3

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2009.

Les signataires du présent avenant s'engagent à le déposer auprès des services centraux du ministre chargé du travail et à en demander l'extension.

## Avenant n° 4 du 25 mai 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FNCFACT.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CFDT.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit : « Conformément aux dispositions de l'article 20 bis de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, un régime de prévoyance est mis en place. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables. »

### Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

#### « Article 2

Objet. - Champ d'application

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- d'un capital en cas de décès ;
- d'une rente éducation ;
- d'un capital frais d'obsèques ;
- d'une rente de conjoint (uniquement pour le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947),

dans les conditions définies ci-après. »

### Article 3

En vigueur étendu

L'intitulé de l'article 3 « Garanties incapacité, invalidité et décès au profit du personnel non cadre et cadre » de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est remplacé par l'intitulé suivant :

#### « Article 3

Garanties incapacité, invalidité et décès »

### Article 4

En vigueur étendu

Le 3° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990, est modifié comme suit :

« 3° Décès. - Invalidité permanente et absolue

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant varie en fonction de la situation de famille du salarié :

Situation de famille	Ensemble du personnel hors catégorie cadre	Ensemble du personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947)
<b>Décès toutes causes</b>		
Salariés célibataires, veufs, divorcés	120 % du salaire annuel brut	180 % du salaire annuel brut
Salariés mariés	150 % du salaire annuel brut	225 % du salaire annuel brut
Majoration par enfant à charge au sens fiscal	25 % du salaire annuel brut	50 % du salaire annuel brut
<b>Décès accidentel</b>		
Salariés célibataires, veufs, divorcés		360 % du salaire annuel brut.
Salariés mariés		450 % du salaire annuel brut.
Majoration par enfant à charge au sens fiscal		50 % du salaire annuel brut

L'accident s'entend de toute atteinte ou lésion corporelle, non intentionnelle de la part de l'assuré, provenant de l'action soudaine d'une cause extérieure.

Lorsque le salarié est classé en invalidité permanente et absolue (classement par la sécurité sociale dans la 3e catégorie d'invalides tel que défini à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) il peut demander le versement du capital (décès toute cause) susmentionné par anticipation. Il en est alors le seul bénéficiaire.

En cas de décès du conjoint (non remarié), postérieurement ou simultanément au décès du salarié, et avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux enfants restant à charge au moment de son décès, un capital d'un montant égal à celui qui serait versé pour un décès toute cause.

Pour l'application de la garantie susmentionnée est assimilé au conjoint :

- d'une part, le concubin sous réserve que les 2 personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- d'autre part, le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité. »

### Article 5

En vigueur étendu

Le 4° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« 4° Décès. - Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue, une rente temporaire est versée au profit de chaque enfant à charge.

Le montant de cette rente est fixé à 15 % du salaire annuel brut. Ce montant ne pourra toutefois pas être inférieur à 15 % de la valeur du Smic majoré de 5 %.

Sont considérés à charge pour l'attribution de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire).

Les rentes de conjoint comportent des majorations pour chacun des enfants, à charge du participant et du bénéficiaire de la rente de conjoint, au moment du décès du participant.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire. »

#### Article 6

En vigueur étendu

Après le 4° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 il est créé un 4° bis intitulé « Rente de conjoint » ainsi rédigé.

#### « 4° bis. Décès. - Rente de conjoint

Lors du décès du salarié cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), il est versé à son conjoint (voir définition ci-après) une rente viagère d'un montant annuel de 10 % du salaire de référence limité aux tranches A et B tel que défini au 5° de l'article 3.

Cette rente est versée trimestriellement à terme échu jusqu' au décès du bénéficiaire.

La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès.

Bénéficient du versement de la prestation le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un Pacs du salarié cadre décédé.

Le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès du participant sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le participant décédé. De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout autre lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. »

#### Article 7

En vigueur étendu

Le 5° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 intitulé « Clauses communes aux garanties » est désormais rédigé comme suit :

#### « 5° Clauses communes aux garanties Clause de revalorisation

Les prestations hors celles servies par l'OCIRP seront revalorisées sur la base du pourcentage de majoration de la valeur du point ARRCO.

Les prestations rente éducation et de conjoint seront revalorisées selon l'évolution du point fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

#### Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut tranches A, et B des 3 mois précédant le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité permanente et absolue, multiplié par 4, y compris les primes perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque le décès ou l'invalidité permanente et absolue survient après une période d'incapacité de travail, le salaire de référence est revalorisé à la date du décès ou de l'invalidité permanente et absolue en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO pour les garanties en capital et selon la valeur du point fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP pour le calcul des rentes éducation et de conjoint. »

#### Article 8

En vigueur étendu

L'article 4 « Mise en œuvre du régime » de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des PACT et ARIM sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent avenant au groupement national de prévoyance (GNP), et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège social est situé respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques incapacité de travail, invalidité et capitaux décès et frais d'obsèques. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties rente de conjoint et d'éducation. Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

En vertu des dispositions de l'article L. 912-1 du code de sécurité sociale, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective sus mentionnée doivent obligatoirement couvrir leur personnel pour les risques mentionnés au présent avenant auprès du GNP et de l'OCIRP.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature du présent avenant pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties au moins équivalentes.

Dans le cas contraire, les entreprises devront résilier leurs contrats pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation. Le délai pour rejoindre ces organismes est de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Ces organismes sont désignés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités

d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans. »

#### Article 9

En vigueur étendu

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est modifié comme suit.

#### « Article 5

#### Répartition des cotisations

Le taux global de cotisation est fixé comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Ensemble du personnel hors catégorie cadre		Ensemble du personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947)	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité de travail	0,28	0,56	0,28	0,56
Invalidité	0,23	0,49	0,23	0,49
Décès	0,22	0,22	0,56	0,57
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,04
Rente de conjoint			0,25	0,25
Décès accidentel			0,08	0,08
Cotisation totale	0,83	1,37	1,50	2,05

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947) la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur. »

#### Article 10

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire de prévoyance le 9 mars 2010 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur pour les garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques pour une durée de 5 ans ;
- d'autre part, de reconduire la désignation de l'OCIRP en qualité d'organisme assureur pour les garanties rente éducation et rente de conjoint.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix des organismes assureurs dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2010.

#### Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

## Avenant n° 5 du 25 mai 2010 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FNCPACT.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

#### Portée de l'accord

##### Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

1.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

#### Champ d'application

##### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de la convention collective nationale faisant l'objet de modifications sont celles de l'article 1er « Champ d'application ».

Le 1er alinéa est sans modification :

« La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM et les collectivités territoriales de Mayotte (1) et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre employeurs et salariés, dans les associations à but non lucratif et d'un caractère social affirmé ayant pour but la mise en état d'habitabilité, la restauration, l'équipement, la gestion ou l'acquisition de logements ou locaux existants et l'amélioration de leur environnement, la création de logements et la diffusion des informations de nature à faciliter l'amélioration de l'habitat et le logement des personnes défavorisées, la mise en œuvre d'actions concertées de réhabilitation et de revitalisation des quartiers et des pays, et du cadre de vie et du développement local pour le compte des collectivités locales et territoriales ».

Le 2e alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :

« Il s'agit notamment des organismes répertoriés à la nomenclature NAF sous les n° 8899A, 8899B, 9499Z (il est précisé que ces codes NAF sont donnés à titre indicatif). »

Le 3e alinéa est sans modification :

« Elle est conclue en application du titre III, livre Ier, du code du travail. »

#### Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour de la parution au Journal officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

#### Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord pourra être signifiée par l'une quelconque des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et elle fera l'objet d'un préavis de 6 mois.

### Avenant du 22 mars 2011 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La FNCPACT,
Organisations de salariés	La CFTC ; La FEC FO ; La FNCFB CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le 4 de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

#### « 4. Décès. - Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue, une rente temporaire est versée au profit de chaque enfant à charge.

Le montant de cette rente est fixé à 15 % du salaire annuel brut. Ce montant ne pourra toutefois pas être inférieur à 15 % de la valeur du Smic majoré de 5 %.

Sont considérés à charge pour l'attribution de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un pacs, du participant décédé) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
  - sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire. »

Article 2

En vigueur étendu

Le 4 bis « Rente de conjoint » du 4 de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

#### « 4 bis. Décès. - Rente de conjoint

Lors du décès du salarié cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), il est versé à son conjoint (voir définition ci-après) une rente viagère d'un montant annuel de 10 % du salaire de référence limité aux tranches A et B tel que défini au 5° de l'article 3.

Cette rente est versée trimestriellement et par avance.

La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès.

Bénéficiaire du versement de la prestation le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacs, du salarié cadre décédé.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le participant décédé. De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout autre lien de mariage ou de contrat de pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est modifié comme suit :

#### « Article 5

##### Répartition des cotisations

Le taux global de cotisation est fixé comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Ensemble du personnel hors catégorie cadre		Ensemble du personnel cadre (relevant des art. 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947)	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité de travail	0,28	0,56	0,28	0,56
Invalidité	0,23	0,49	0,23	0,49
Décès	0,22	0,22	0,56	0,57
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,04
Rente de conjoint			0,25	0,25
Rente éducation	0,06	0,06	0,06	0,06
Décès accidentel			0,08	0,08
Cotisation totale	0,83	1,37	1,50	2,05

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel cadre (relevant des art. 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2010.

#### Article 5

En vigueur étendu

5.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent article, sauf dispositions plus favorables.

5.2. Le présent article vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

## Avenant n° 6 du 17 mai 2011 relatif au fonctionnement de la commission paritaire

Signataires	
Organisations patronales	La FNCPACT,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La FEC FO,

#### Article 1er

En vigueur étendu

En vertu notamment des articles L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail, l'article 2 « Durée. - Révision. - Dénonciation » de la CCN PACT-ARIM est complété par des articles 2 bis, 2 ter, 2 quatre et 2 cinquiés ainsi rédigés :

#### « Article 2 bis

##### Participation des salariés mandatés aux instances paritaires

##### 1. Indemnisation du temps passé

Tout salarié des organismes relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche, de même que des salariés hors la branche mandatés par leur organisation syndicale. Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions paritaires de la branche est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. De plus, le titulaire et le suppléant bénéficient chacun de 4 heures de temps de préparation par réunion de la commission paritaire à laquelle leur organisation est présente. Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins 1 semaine avant la date de chaque réunion.

##### 2. Remboursement des frais

Une somme forfaitaire, actualisée chaque année en fonction de la valeur du point d'indice dans la présente branche, est versée chaque année à chaque syndicat pour les vacations relatives à la participation de ses représentants à la commission paritaire.

Pour l'année 2010 : le forfait est de 387,57 € par réunion compte tenu d'une règle d'actualisation (au départ 350 €).

Les syndicats devront remettre une demande de prise en charge à la fédération des PACT au moins une fois par an et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

#### Article 2 ter

##### Commission paritaire d'interprétation

Une commission paritaire d'interprétation est instituée. Elle est chargée de régler les problèmes d'interprétation de la convention collective nationale, avec, en cas de divergence d'opinion, la possibilité de saisir, dans les conditions prévues à l'article L. 2271-1 du code du travail, la commission nationale de la négociation collective.

Cette commission comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés. Les commissaires seront choisis de préférence parmi les membres de la commission mixte paritaire.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur. Le secrétariat est assuré par la fédération des PACT qui est chargée de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

La commission se réunit soit sur convocation du président, soit à la demande écrite d'une organisation membre de la commission mixte paritaire.

Les votes s'effectuent par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés-employeurs. Les décisions de la commission sont prises à la majorité de ses membres.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

L'avis d'interprétation sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation.

#### Article 2 quatre

##### Observatoire paritaire de la négociation collective

Il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective. Cet observatoire est destinataire des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative et a pour mission de les conserver et de les enregistrer (art. L. 2232-10 du code du travail).



Cette obligation concerne les accords conclus selon les règles de droit commun, mais également ceux conclus selon les modes dérogatoires, c'est-à-dire avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

L'observatoire se réunit dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale.

Une synthèse récapitulative des accords recueillis, par thème, association et syndicats signataires sera transmise lors de chaque commission paritaire de la convention collective nationale à l'ensemble de ses membres.

A cet effet, concomitamment à l'accomplissement des mesures de dépôt de leurs accords, les organismes relevant de la présente convention collective s'engagent à adresser tout accord d'entreprise conclu par elle à l'observatoire paritaire de la négociation.

#### Article 2 cinquièmes

Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives

Les organisations syndicales de salariés ont la possibilité de saisir la commission paritaire de nouveaux thèmes de négociation, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail. A cet effet, ils devront en informer la fédération des PACT au plus tard 4 semaines avant la date de la prochaine commission paritaire, afin qu'elle soit en mesure de porter ces thèmes à l'ordre du jour. »

### Champ d'application et portée

#### Article 2

En vigueur étendu

2.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent article, sauf dispositions plus favorables.

2.2. Le présent article vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

## Avenant n° 7 du 4 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	La FNC PACT-ARIM, La FNCFB CFDT ;
Organisations de salariés	La CFTC ; La FEC FO,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté un article 24 quater à la convention collective nationale PACT et ARIM, ainsi rédigé :

« La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art. L. 2241-3 du code du travail).

Le présent article vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (art. L. 2241-9 du code du travail).

Après étude des rapports de l'observatoire de branche sur les métiers et les qualifications, relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires constatent :

- une forte féminisation de l'effectif avec 69 % de femmes et 31 % d'hommes ;
- une différence brute de salaire, sur la base des minima conventionnels, qui apparaît en défaveur des femmes, principalement due à une moindre proportion que les hommes dans les emplois les plus valorisés ;
- un moindre accès que les hommes à la formation professionnelle ;
- une plus grande proportion de temps partiel chez les salariés femmes (1/4) que chez les hommes (1/10) ;
- une prépondérance des contrats CDI quel que soit le sexe (plus de 9/10).

Les parties conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des organismes relevant de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent article et portant sur :

- l'égalité dans l'accès à l'emploi ;
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle ;
- une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale ;
- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

#### 1. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres [exemples : chargé (e) de mission] ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes [exemple : chargé (e) de mission hommes/ femmes] ;
- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les employeurs devront veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômés des filières concernées.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expérience et d'assurer une égalité de traitement, les organismes s'engagent en outre à généraliser les méthodes objectives de sélection des candidats. A cet effet, les signataires du présent accord les incitent à utiliser les outils mis en place par la fédération des PACT : référentiels métiers compétences et fiches de postes, grilles de sélection des CV ...

Ils incitent également les employeurs à réformer les pratiques de recrutement et de sélection dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (cadres encadrants et de direction ...) afin de faciliter l'accès des femmes à ces professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires.

Les signataires du présent accord incitent en outre les employeurs à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement (Pôle emploi, APEC, bourse des emplois de l'économie sociale ...).

#### 2. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les organismes veilleront à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement s'exprime tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). A cet effet, la fédération des PACT cherchera à développer des offres de formation en direction des métiers les plus féminisés.

Les organismes pourront prévoir une compensation pour les salariés ayant des enfants à charge devant être gardés, amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Ils devront favoriser, dans la mesure du possible, la tenue des formations à proximité du lieu du domicile des salariés.

### 3. Mesures visant à une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

#### a) Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les signataires rappellent l'obligation prévue par l'article L. 3123-8 du code du travail sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein.

Les organismes s'engagent à :

- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisi ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité/ coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnel et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts dans le respect des missions confiées.

#### b) Mise en place d'une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

A cet effet, les employeurs devront rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des salariés : limitation des dépassements d'horaires, notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions internes dans leur durée, tenue des réunions internes dans la journée plutôt que le soir, réduction des cas où l'organisme a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine ...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pendant lesquelles les salariés ne peuvent pas rentrer chez eux, recours au travail collaboratif à distance ...

Les employeurs s'engagent à tenir compte de la situation de famille des salariés dans la fixation de l'ordre des départs en congé et à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les employeurs s'engagent à favoriser une certaine flexibilité des horaires pour tous les salariés (bases horaires hebdomadaires voire mensuelles et/ ou modification de l'amplitude horaire d'une journée de travail) : flexibilité sur les horaires d'entrée/ sortie et sur la durée de la pause déjeuner dans le cadre d'un accord avec l'employeur et en cohérence avec les contraintes du service.

Les employeurs s'engagent à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire afin de permettre aux salariés de décaler leur prise de poste pour pouvoir accompagner leurs enfants à l'école.

#### c) Allongement de la durée du congé de paternité

Le congé de paternité est fixé à 11 jours consécutifs par l'article L. 1225-35 du code du travail. Les signataires décident de le porter à 16 jours consécutifs, les autres dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail demeurant applicables.

Le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée du congé de paternité (soit 16 jours consécutifs), à condition que le salarié bénéficie du versement des indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance-maladie pour les 11 premiers jours du congé. Ces indemnités journalières seront versées directement à l'employeur par le mécanisme de la subrogation.

### 4. Mesures visant à favoriser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes

Les signataires veilleront à prendre en compte la situation des femmes dans le cadre des négociations relatives à la grille des emplois.

Ils s'engagent à sensibiliser les organismes sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils s'engagent également à favoriser la mobilité interne et externe au service de la construction de carrière pour ouvrir les perspectives professionnelles. »

#### **Durée**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

#### **Champ d'application et portée**

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

3.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

#### **Publicité**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

## Avenant n° 8 du 7 juin 2012 relatif à la commission paritaire

#### **Signataires**

Organisations patronales

La FNC PACT-ARIM,

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	La FNCCB CFDT ; La CFTC ; La FEC FO,

### **Composition de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM**

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er : « Champ d'application » de la convention collective nationale PACT-ARIM est complété par l'article 1er bis ainsi rédigé :

« Article 1er bis

Composition de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM

La commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, à raison d'un titulaire et d'un suppléant également, titulaires et suppléants pouvant assister simultanément aux réunions. A l'exception des décisions relatives aux accords et avenants de branche régies par les dispositions en vigueur, le vote des décisions de la commission s'effectue à la majorité des membres titulaires présents au sein de chaque collège puis par collège.

La présidence de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM est assurée alternativement par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs par périodes de 2 ans.

Le président sera désigné par le collège auquel il appartient.

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

### **Rôle de validation de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM**

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 « Durée, révision, dénonciation » de la convention collective nationale PACT-ARIM est complété par l'article 2 sexies ainsi rédigé :

« Article 2 sexies

Validation des accords d'entreprise par la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM

#### Préambule

Les organismes de moins de 200 salariés ne comportant pas d'organisation syndicale représentative dans l'organisme, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les organismes de moins de 50 salariés, peuvent négocier un accord collectif d'entreprise avec les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

L'objet de la négociation des accords concerne uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission mixte paritaire de la branche PACT-ARIM tient lieu de commission paritaire de validation dès lors que son ordre du jour prévoit expressément l'examen et la validation d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec des représentants du personnel.

Le présent article a pour objet de définir l'organisation de la commission paritaire de branche dans son rôle de validation et ses modalités de fonctionnement et d'organiser la procédure de validation.

#### 1. Organisation de la commission paritaire de validation

##### 1.1. Composition

La commission paritaire de la branche tient lieu de commission paritaire de validation dès lors la composition est celle définie à l'article 1er bis de la convention collective nationale.

##### 1.2. Rôle

La commission a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La commission paritaire de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

##### 1.3. Secrétariat

Le secrétariat est assuré par la fédération des PACT.

Le secrétariat a pour missions :

- d'assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- d'établir et de diffuser les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'assurer, de manière générale, le bon fonctionnement administratif de la commission.

#### 2. Fonctionnement de la commission paritaire de validation

##### 2.1. Saisine

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission la demande de validation de l'accord d'entreprise signé.

Cette demande devra être accompagnée des documents suivants :

- un exemplaire daté et signé de l'accord soumis à validation ; cet accord devra mentionner que son application est conditionnée par un avis favorable de la commission ;
- une fiche signalétique (cf. modèle en annexe au présent accord) complétée et signée, qui indique :
  - l'objet de l'accord ;
  - le nom et l'adresse de l'organisme ;
  - l'effectif de l'organisme calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP).

En cas de dossier incomplet, le secrétariat demande à la partie signataire qui sollicite la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes. Dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission commence à courir à réception des pièces manquantes.

## 2.2. Réunions de la commission paritaire de validation

La commission se réunit, sur convocation du président, dans les 3 mois maximum suivant la réception du dossier complet.

A l'arrivée de chaque accord au secrétariat, les membres de la commission en sont informés par courrier ou par courriel dans les 15 jours ouvrables.

## 2.3. Décisions de la commission paritaire de validation

A compter de la réception du dossier complet et après examen, la commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis, dans un délai de 4 mois.

Une décision de validation est rendue si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- l'accord est validé par la majorité des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche et par la majorité des organisations d'employeurs signataires de la convention.

Faute de validation juridique, l'accord sera réputé non écrit.

Si l'ensemble de la procédure a été respectée, à défaut de décision de la commission dans un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier complet, l'accord est réputé avoir été validé.

La commission transmettra, 1 fois par an, un bilan des dossiers qu'elle aura instruits à l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article 2 quater de la convention collective nationale.

## 2.4. Notification des décisions de la commission paritaire de validation

La décision prise par la commission est portée à la connaissance des parties signataires qui ont saisi la commission, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la date de la réunion.

## 3. Indemnisation des membres de la commission paritaire de validation

La commission paritaire de la convention collective tenant lieu de commission de validation, le principe et les modalités de remboursement des frais relatifs au rôle de validation sont fixés par l'article 2 bis de la convention collective nationale PACT-ARIM. »

### Composition de la commission paritaire d'interprétation

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 2 ter de la convention collective nationale PACT-ARIM « Commission paritaire d'interprétation » est complété comme suit :

Après la première phrase « Une commission paritaire d'interprétation est instituée », il est ajouté la phrase suivante : « Elle est composée exclusivement des organisations représentatives signataires de la convention collective des personnels PACT et ARIM. »

### Champ d'application et portée

#### Article 4

En vigueur étendu

4.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

4.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

### Entrée en vigueur

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à la date de signature.

### Révision, dénonciation

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

### Extension

#### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe

Grille signalétique à remplir et à retourner au secrétariat de la commission paritaire de la convention collective nationale Pact-Arim relative aux accords conclus par les représentants du personnel et permettant d'identifier les conditions de validité.

Étapes	À compléter par vos soins	
Identification de l'organisme (éventuellement de l'établissement)		
Effectif de l'organisme en équivalent temps plein (ETP) au cours des 12 derniers mois (art. L. 1111-2 du code du travail) précédant l'information des syndicats de la volonté de négocier un accord.		
L'organisme comporte-t-il des délégués syndicaux ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ?	OUI	NON
Les membres élus titulaires du comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel) ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires signataires de l'accord ont-ils recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ? (Fournir copies du procès-verbal des élections et document CERFA.)	OUI	NON
Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, avez-vous pris soin, avant d'entamer la négociation avec les représentants du personnel, d'informer les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de notre branche professionnelle de votre décision d'engager ces négociations ? (Fournir copie d'un courrier.)	OUI	NON
L'accord comporte-t-il un article stipulant qu'il ne sera applicable qu'après avis favorable de la commission paritaire nationale de branche ? (1)	OUI	NON

Date de signature de l'accord		
Objet de l'accord		
S'agit-il d'un avenant à un accord initial ? Si oui, joindre l'accord initial.		OUI      NON
Signature de l'employeur :		Signatures des élus du personnel :

(1) L'annexe est étendue à l'exclusion des termes : « l'accord comporte-t-il un article stipulant qu'il ne sera applicable qu'après avis favorable de la commission paritaire de branche ? OUI NON » figurant à la sixième étape décrite à la septième ligne de la grille signalétique, en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 19 février 2013 - art. 1)

## Avenant du 18 octobre 2012 à l'avenant no 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FNCPACT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FEC FO ; CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

L'article 18 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ajoute un nouvel article au code de la sécurité sociale (art. L. 161-17-2) modifiant l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, qui est porté à 62 ans contre 60 auparavant.

L'article 26 de cette même loi complète quant à lui les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin » par l'ajout d'un article 31. Cet article 31 prévoit la possibilité de répartir les effets de l'article 18 susmentionné sur le niveau des provisions prévues en application de l'article 7 de la loi Evin au titre des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion conclus au plus tard le 10 novembre 2010, sur une période de 6 ans à compter des comptes établis au titre de l'exercice 2010.

Ces mesures ont des conséquences directes sur le financement des régimes de prévoyance.

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations actuels du régime de prévoyance de la branche professionnelle des PACT et ARIM afin de tenir compte de l'impact financier des mesures instaurées par la loi précitée tant pour le passé que pour l'avenir.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 5

#### Répartition des cotisations

Taux de cotisations du régime de prévoyance applicables à compter du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015

Les cotisations totales du régime de prévoyance sont portées à 1,08 % TA et 1,67 % TB pour l'ensemble du personnel, hors ceux relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, et 1,64 % TA et 2,23 % TB pour l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale précitée afin de tenir compte de l'impact des dispositions des articles 18 et 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur le montant du surplus des provisions à constituer pour les arrêts de travail en cours d'indemnisation à compter de l'entrée en vigueur de ladite loi, soit le 10 novembre 2010. Ces taux de cotisations se répartissent comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Ensemble du personnel hors catégorie cadre		Ensemble du personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947)	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité de travail	0,35	0,67	0,35	0,67
Invalidité	0,39	0,66	0,39	0,66
Décès	0,24	0,24	0,47	0,47
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,04
Rente de conjoint			0,25	0,25
Rente éducation	0,06	0,06	0,06	0,06
Décès accidentel			0,08	0,08
Cotisation totale	1,08	1,67	1,64	2,23

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947), la cotisation TA est à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. Le surplus, soit 0,14 % TA, est à la charge du salarié. »

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2013.

### Article 3

En vigueur étendu

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

3.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et

ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

## Accord du 21 mai 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail

Signataires	
Organisations patronales	FNCPACT.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; FNCP CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM insistent sur la nécessité de promouvoir la santé au travail. Cette problématique concerne tant les questions de sécurité matérielle et physique (prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles...) que la question, plus large, du bien-être psychologique des salariés et leur santé mentale.

Le présent accord a pour objectif de définir les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail, dans les organismes de la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM. Il fait suite à l'accord du 31 juillet 2010 de l'économie sociale en matière de prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail.

Par cet accord, les parties signataires réaffirment leur volonté de :

- prendre des mesures de prévention et de protection au niveau collectif visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail ;
- reconnaître la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail des salariés de la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM ;
- apporter une valeur ajoutée aux dispositions légales et réglementaires en ce domaine ;
- comprendre les situations particulières de santé des salariés ;
- améliorer l'organisation du travail pour en diminuer les contraintes ;
- veiller à l'environnement physique des conditions de travail ;
- agir pour améliorer l'environnement économique susceptible de peser sur l'évolution et l'organisation du travail ;
- favoriser la communication sur les risques professionnels spécifiques à la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM ;
- promouvoir les méthodes de prévention collectives des risques psychosociaux et du stress au travail.

A travers cet accord, les parties signataires souhaitent également réaffirmer leur engagement dans l'amélioration durable des conditions de travail et d'emploi dans leurs entreprises.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

### Définition des risques psychosociaux et du stress

#### Article 1er

En vigueur étendu

En référence à la définition de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les parties signataires du présent accord conviennent de retenir la définition suivante des risques psychosociaux :

Les risques psychosociaux apparaissent lorsqu'il y a un déséquilibre et un dysfonctionnement dans le « système » constitué par l'individu et son environnement professionnel. Les risques psychosociaux, dont l'origine est multifactorielle, surviennent, entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les risques psychosociaux peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle.

Les risques psychosociaux peuvent se manifester sous des formes multiples, et parfois conjuguées, comme notamment :

- le mal-être ;
- la dépression ;
- la perte d'estime de soi ;
- la violence envers autrui et soi-même ;
- les troubles du sommeil ;
- les troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- la souffrance au travail ;
- l'épuisement professionnel.

En référence à la définition de l'ANI du 2 juillet 2008, les parties signataires du présent accord conviennent de retenir la définition suivante du stress :

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme un stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication.

D'autres symptômes peuvent avoir pour origine une exposition à un risque psychosocial. Par exemple, la perception d'un manque de soutien dans son environnement professionnel.

### Identification et évaluation des situations et des sources de stress au travail

#### Article 2

En vigueur étendu

Les principaux facteurs de risque de stress au travail dans la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM sont notamment les suivants :

- toutes les formes de contrats à durée déterminée ;
- le temps partiel subi ;
- les contraintes physiques ;
- les conduites agressives de certains publics ou en interne ;
- les contraintes de rythme ;
- la non-reconnaissance du travail réel.

Le travail réel est celui qui est effectué par les salariés pour atteindre l'objectif fixé. Il comprend notamment toutes les phases de préparation, l'adaptation à des variabilités, les opérations de réglage, d'entretien, de nettoyage, la charge de travail physique, la charge de travail mental, la coactivité, etc.

Le travail réel ne constitue pas une dérive du travail mais un complément nécessaire à l'obtention de l'objectif (source ministère du travail).

Par ailleurs, les situations de travail présentant une menace d'exposition spécifique aux risques psychosociaux et au stress au travail sont notamment les suivantes :

- les reconversions professionnelles (internes et externes), notamment pour les salariés âgés (plus de 50 ans) ;
- les situations de handicap ;
- les situations de précarité (intérim, emplois saisonniers, contrats aidés, temps partiel subi...) ;
- les situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les situations d'invalidité reconnue par le médecin du travail ;
- les situations d'invalidité appréciées par le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie ;
- les situations de temps partiel thérapeutique ;
- les interruptions ou suspensions de contrat de travail ;
- les situations de travail à risque (isolement professionnel...).

Les signataires du présent accord s'accordent à rappeler, qu'au-delà de cette liste non exhaustive, l'ensemble des salariés est concerné par ces risques professionnels.

### **Définition des mesures de prévention**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

#### **3.1. Actions d'information et de sensibilisation**

Les signataires du présent accord s'engagent à réaliser des outils et actions de communication (plaquettes, fiches techniques, guide d'utilisation du document unique...) sur les risques psychosociaux dont le stress au travail en s'appuyant notamment sur les outils, les ressources et les actions de l'Usgères.

#### **3.2. Mesures de formation à la prévention**

Les signataires du présent accord s'engagent à faciliter l'accès à des programmes de formation à destination des employeurs, des institutions représentatives du personnel (IRP) et des salariés.

Les efforts de formation seront axés sur trois publics prioritaires :

- les dirigeants ;
- les institutions représentatives du personnel (CE, délégués du personnel, CHSCT) dans le cadre des prérogatives qui sont les leurs en matière de veille sur les risques liés à la sécurité et la santé des salariés ;
- les salariés, notamment les cadres, lors des formations d'adaptation au poste de travail.

Les formations dédiées du catalogue gratuit d'uniformation sont à valoriser particulièrement.

#### **3.3. Obligations de l'employeur relatives aux risques professionnels**

Dès qu'un risque psychosocial est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles incluent, par exemple (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes ainsi qu'à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail ;
- l'inscription des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (cf. annexe) ;
- l'information et la consultation des salariés et/ ou leurs représentants, notamment l'information des salariés sur la nécessité de signaler toute situation à risque psychosocial aux représentants du personnel ;
- la formation des acteurs de l'entreprise, en particulier de l'encadrement et de la direction.

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés.

#### **3.4. Renforcement des missions d'information, de prospection et d'observation sur la santé et la prévention au travail**

Les signataires du présent accord s'engagent à renforcer leurs missions d'information, de prospective et d'observation dans le domaine de la santé et prévention au travail et, notamment, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail. Pour ce faire, ils s'engagent à :

- réaliser des études dans le domaine de la santé et la prévention au travail et, particulièrement, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail au sein de la branche de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, en collaboration avec les acteurs institutionnels de la santé et prévention des risques professionnels (médecine du travail, INRS, ANACT, CNAM...) ;
- préconiser des actions préventives, en lien avec les employeurs et les institutions représentatives du personnel (IRP), pour lutter contre les risques psychosociaux dont le stress au travail, notamment via l'outil mis en ligne à destination des petites entreprises sur le site internet [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr) (cf. annexe) ;
- mutualiser et diffuser les expériences ;
- relayer les travaux et actions mises en place par les acteurs institutionnels.

Les parties signataires de l'accord s'engagent, par ailleurs, à contribuer aux études nécessaires à l'analyse transversale de l'évolution de la santé et la prévention au travail abordant les problématiques liées aux risques psychosociaux et au stress au travail. Pour ce faire, des collaborations et des échanges réguliers avec l'Usgères seront développés.

Les parties signataires s'engagent à communiquer leurs travaux aux employeurs, aux institutions représentatives du personnel (IRP) et aux salariés, sous des formes accessibles à tous.

#### **3.5. Financement des actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux**

Les parties signataires définissent comme priorité commune les actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux dont le stress au travail

dans l'économie sociale, compte tenu des orientations préalablement définies.

Ces actions entrent ainsi dans les priorités en matière de professionnalisation, au sein du « projet de branche » visant les entreprises de moins de 20 salariés, et concernant l'accès au « catalogue gratuit » d'Uniformation (cf. annexe).

### 3.6. Partenariats avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels

Les parties signataires du présent accord s'emploieront à développer les programmes de coopération techniques et les partenariats financiers appropriés avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels parmi lesquels :

- au niveau national :
- l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles (INRS) ;
- l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
- l'institut de veille sanitaire (INVS) ;
- l'agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplace la Cotorep ;
- au niveau régional :
- les caisses de retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
- l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), les comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP).

Par ailleurs, en matière de prévention de la santé au travail, les organismes et institutions de prévoyance sont particulièrement légitimes du fait de leur connaissance des entreprises, de leurs activités et de leurs métiers. Les signataires du présent accord s'emploieront à mobiliser sur ces questions l'opérateur de prévoyance désigné par la branche.

### Suivi

#### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP). Celui-ci devra effectuer un bilan des actions mises en œuvre à chaque étape. Les mesures de lutte contre le stress devront être réexaminées régulièrement afin d'évaluer leur efficacité et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Les très petits et petits organismes relevant de la convention collective PACT et ARIM, en particulier ceux qui comptent 10 salariés ou moins se trouvent isolés dans leurs efforts de prévention.

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité d'identifier des actions à mener et de prendre les mesures nécessaires afin de réduire les risques psychosociaux ainsi que de favoriser le dialogue social sur les questions de santé et de prévention des risques professionnels dans ces organismes.

Pour ce faire, les signataires du présent accord décident de débattre au moins une fois l'an au sein de la commission paritaire nationale de sa bonne application.

### Durée

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

### Champ d'application et portée

#### Article 6

En vigueur étendu

6.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

6.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

### Extension

#### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

### Annexe

En vigueur étendu

### Actions à privilégier dans le cadre de l'application du présent accord

Les parties signataires attirent l'attention des organismes sur 3 dispositifs mentionnés dans le présent accord et particulièrement importants en matière de prévention des risques psychosociaux :

1. L'application de la réglementation relative au document unique d'évaluation des risques professionnels (art. 3.3 du présent accord).

Ce document s'impose à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Il doit être révisé chaque année. Il comprend un volet relatif aux risques psychosociaux.

La fédération des PACT tient à la disposition de ses adhérents un dossier d'appui.

2. L'utilisation par les organismes à petit effectif d'un outil conçu spécialement pour eux (art. 3.4 du présent accord).

Le site internet [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr) propose aux petites entreprises un outil en ligne pour « faire le point » et d'analyse des « situations-problème » afin d'élaborer un plan de prévention.

Pour plus de précision sur le site internet :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/2-1-Entreprises-sans-CHSCT.html>

3. L'intégration dans les plans de formation de l'action du « catalogue gratuit » d'Uniformation relative à la prévention des RPS (art. 3.5 du présent accord).



Les organismes à jour de leur contribution au titre du plan de formation auprès d'Uniformalion (OPCA de référence de la branche PACT) ont accès à un catalogue de formations transversales aux métiers de l'économie sociale. Parmi elles, figure un stage sur les risques professionnels et psychosociaux visant les personnels d'encadrement.

Pour plus de précision sur le catalogue :

<http://www.offredeformation-uniformation.fr>

## Avenant du 22 mai 2014 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FNCPACT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime de prévoyance de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM institué par l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 avec les dispositions du décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

### Article 1er

En vigueur étendu

La définition des enfants à charge pour l'attribution de la rente éducation prévue au 4° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 intitulé « Décès. - Rente éducation » est modifiée comme suit :

« Sont considérés à charge pour l'attribution de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire).

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du salarié bénéficiaire. »

Les autres dispositions relatives à cette garantie demeurent inchangées.

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2014.

### Article 3

En vigueur étendu

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

3.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 22 mai 2014.

## Adhésion par lettre du 3 octobre 2014 de l'union syndicale Solidaires à la convention

En vigueur

Paris, le 3 octobre 2014.

Union syndicale Solidaires

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008 rénovant la démocratie sociale, transcrite dans le code du travail dans l'article L. 2261-3,

L'union syndicale Solidaires, représentative au terme de l'arrêté du 23 juillet 2013 dans la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM (n° 1278), a notifié à l'ensemble des organisations syndicales de salarié (e) s et d'employeurs, par lettre recommandée en date du 3 octobre 2014, sa volonté d'adhérer à ladite convention collective.

Nous vous remercions de prendre acte de cette adhésion et faire le nécessaire auprès de vos services.

Dans l'attente, nous vous prions d'agrèer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations syndicalistes.

Le secrétaire national.

## Accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux

Signataires	
Organisations patronales	FNCPACT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; US Solidaires.

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche professionnelle, dont la liste figure en fin du présent accord.

Après avoir rappelé que :

- la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a prévu l'obligation de négocier la mise en place au sein des branches professionnelles d'une couverture collective « garanties frais de soins de santé » en vue de la généralisation de ce type de couverture ;

- en application de ces dispositions, les parties au présent accord ont réalisé un appel d'offres en vue d'organiser la mutualisation du risque au niveau de la branche professionnelle dans le cadre de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale,

ont décidé dans le cadre du présent accord :

- la mise en place de l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif ;

- de recommander dans le cadre d'un système de coassurance l'adhésion des organismes employeurs de la branche à un contrat souscrit par les membres de la commission paritaire, en vue de faciliter l'exécution des obligations prévues par le présent accord.

Les signataires manifestent ainsi leur attachement à l'organisation de la solidarité professionnelle.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a le même champ d'application que la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM (centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière) du 21 octobre 1983. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

Toute modification du champ d'application de cette convention collective nationale entraînera la modification du champ d'application du présent accord.

### Garanties

Article 2

En vigueur étendu

Chaque employeur de la branche devra souscrire un contrat d'assurance collective procurant à ses salariés des garanties au moins aussi favorables que celles énumérées dans les tableaux ci-après.

### Régime frais de santé

Ensemble du personnel. - Adhésion obligatoire

(Tableau (1) non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc\\_20190003\\_0000\\_0008.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc_20190003_0000_0008.pdf)

Le contrat souscrit par l'organisme devra être au moins aussi favorable et devra également respecter les règles suivantes :

- sont couverts tous les frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux, soins dentaires et autres frais entrant dans les nomenclatures (la nomenclature générale des actes professionnels - NGAP, ou la classification commune des actes médicaux - CCAM) et ayant donné lieu à remboursement de la sécurité sociale, ainsi que certains actes et frais non pris en charge par la sécurité sociale qui sont expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessus ;

- le contrat devra être en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux « Contrats responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ;

- le total des remboursements du régime conventionnel, des remboursements de la sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire le cas échéant, ainsi que les pénalités financières, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, ne peut excéder le montant des dépenses engagées (hors forfait maternité) ;

- les remboursements indiqués ci-dessus sont exprimés en complément des remboursements des régimes de base de la sécurité sociale, sauf quand il s'agit d'actes hors nomenclature.

Pour l'appréciation du caractère au moins aussi favorable du contrat souscrit par les organismes employeurs, la comparaison devra se faire ligne à ligne.

Conformément à la loi, les organismes employeurs remettront à chaque salarié une notice d'information décrivant les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur. Cette notice sera rédigée par l'organisme assureur.

Les employeurs devront mettre en œuvre les dispositions du présent accord après avoir respecté les règles prévues aux articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale et plus généralement le code du travail. Ils sont responsables de la conformité de leur régime vis-à-vis des salariés au regard des articles D. 242-1, R. 242-1 et suivants, et de l'article 83-1 quater du code général des impôts.

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve du respect des articles D. 911-1 (couverture minimale dont doivent bénéficier les salariés) et R. 871-1 et R. 871-2 (cahier des charges du contrat responsable) en matière d'optique.

(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

### Affiliation des salariés

Article 3

En vigueur étendu

L'affiliation de l'ensemble des salariés, sans condition d'ancienneté, au contrat souscrit par l'employeur est obligatoire, sous réserve des cas suivants :

Les salariés, quelle que soit la date d'embauche, et qui en font la demande par écrit, peuvent être dispensés d'adhérer aux garanties prévues dans les cas ci-dessous :

- les salariés qui bénéficient par ailleurs (par le biais du conjoint, par exemple) au titre d'un des dispositifs collectifs suivants :
- dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire sous réserve que la couverture des ayants droit soit obligatoire et conforme à un de ceux fixés par arrêté ministériel ;
- les couples travaillant dans la même entreprise : un des membres du couple peut être affilié en tant qu'ayant droit de l'autre ;
- jusqu'à l'échéance du contrat individuel, les salariés :
- bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application du même article ;
- couverts par une assurance individuelle de frais de santé ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, saisonnier et les apprentis :
- sans justificatif s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois ;
- sous réserve de la justification d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, sauf si cette cotisation est prise en charge par l'employeur.

Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui en conservera la trace, et cela chaque année.

#### **Bénéficiaires**

##### Article 4

En vigueur étendu

Les bénéficiaires des garanties sont :

- le participant ;
- ses ayants droit ci-après définis :
- son conjoint à charge au sens de la sécurité sociale ;
- en l'absence de conjoint, le concubin :
- à charge au sens de la sécurité sociale,
- et, sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut un justificatif de domicile commun ;
- en l'absence de conjoint ou concubin, le partenaire, lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) :
- à charge au sens de la sécurité sociale ;
- et, sous réserve de la fourniture d'une copie dudit pacte ;
- ses enfants, et s'ils vivent au foyer, ceux de son conjoint, de son concubin ou ceux de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) :
- à charge au sens de la sécurité sociale et âgés de moins de 20 ans ;
- âgés de moins de 27 ans et affiliés au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
- les enfants âgés de moins de 27 ans bénéficiant de la sécurité sociale et inscrits à Pôle emploi comme primo-demandeurs d'emploi ;
- les enfants handicapés, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire ;
- les enfants âgés de moins de 27 ans, bénéficiant de la sécurité sociale du fait d'une affiliation personnelle en tant que titulaire d'un contrat initiative emploi, emploi de solidarité, qu'apprentis, en formation en alternance, d'adaptation, d'orientation, de qualification ou d'un contrat de même type sous réserve des conditions de rémunération en vigueur.

#### **Maintien de la couverture frais de santé en application de la loi Evin**

##### Article 5

En vigueur étendu

Au titre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture frais de santé organisée au présent accord sera maintenue à l'identique :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou la cessation du maintien des garanties au titre de la portabilité ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès ;
- le taux de cotisation proposé à l'ancien salarié ou aux ayants droit d'un salarié décédé ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés. Le financement de cette couverture est à la charge exclusive du participant.

#### **Portabilité**

##### Article 6

En vigueur étendu

Au titre des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture frais de santé, organisée au présent accord, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant les justificatifs demandés par l'organisme assureur ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail. En revanche, les salariés bénéficiant d'une dispense d'affiliation au régime de prévoyance « Frais de santé » ne bénéficient pas de la portabilité.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes à Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'organisme employeur (1).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement du dispositif prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.  
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

## Cotisations

### Article 7

En vigueur étendu

Les cotisations servant à financer les garanties prévues ci-dessus seront réparties entre l'organisme employeur et les salariés.

Toutefois, la cotisation patronale ne pourra être inférieure aux taux ci-dessous, exprimés en pourcentage du plafond de la sécurité sociale (PSS) dès lors que le contrat souscrit par l'employeur sera strictement conforme aux dispositions de l'article 2 ci-dessus.

Cotisation patronale minimum	Salarié ISOLE	Salarié EN DUO	Salarié en famille
Régime général	0,80 % PSS	1,25 % PSS	1,90 % PSS
Régime Alsace-Moselle	0,56 % PSS	0,875 % PSS	1,33 % PSS

L'organisme employeur qui souscrira un contrat plus favorable pourra négocier ou décider librement du taux et de la répartition des cotisations entre lui et ses salariés dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Cette répartition ne doit en aucun cas aboutir à des taux de cotisation patronale inférieurs à ceux repris ci-dessus et exprimés en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

La part de cotisation prise en charge par l'employeur devra représenter au minimum 50 % de la cotisation globale.

La commission paritaire engage les organismes relevant de la branche à mettre en place des dispositions plus favorables pour les salariés lorsque le contexte le permet, dans le respect des règles relatives au dialogue social dans l'entreprise.

Deux pour cent de la cotisation totale seront affectés au financement des prestations à caractère non directement contributif définies à l'article 8 ci-dessous.

## Action sociale

### Article 8

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la fraction de cotisation consacrée au financement de prestations à caractère non directement contributif prévue à l'article 7 sera affectée à un compte dédié à cet effet géré par l'organisme assureur, dans le cadre d'un mandat donné par la commission paritaire de la CCN PACT-ARIM. Cette dernière fixera les règles de la gestion de ce compte dédié et la contrôlera.

Dans tous les cas, l'utilisation de cette contribution devra être conforme aux dispositions du présent accord et contrôlée par la commission paritaire. L'organisme assureur devra fournir toutes les informations nécessaires à cette fin.

Les fonds collectés devront être utilisés à :

- une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation devant être acquittée représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- au financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formations, ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés. Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et de comportements en termes de consommation médicale ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale, notamment :
  - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
  - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

Les organismes employeurs qui auront confié la gestion de la contribution devront communiquer au plus tard le 30 juin de chaque année à l'organisme chargé de rédiger ce rapport toutes les informations nécessaires, à savoir :

- le montant de la contribution sociale qui a été versée en application des dispositions ci-dessus ;
- la comptabilité du fonds ainsi constitué ;
- toute information concernant son utilisation conforme à son objet.

## Organismes recommandés

### Article 9

En vigueur étendu

Afin d'assurer une mutualisation du risque au niveau professionnel et de permettre à chaque organisme employeur de souscrire les garanties prévues par le présent accord dans de bonnes conditions, la commission paritaire, après appel d'offres, a souscrit un contrat de garanties collectives co-assurées par les organismes suivants :

- CHORUM, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 784 621 419, siège social : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris ;

- ADREA Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 311 799 878, siège social : 104, avenue Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
- APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 627 391, siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173,59012 Lille Cedex ;
- EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 317 442 176, siège social : 25, route de Monfavet, BP 2034,84023 Avignon Cedex 1 ;
- HARMONIE Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- OCIANE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 434 243 085, siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex ;
- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 691 181, siège social : 21, rue Lafitte, 75009 Paris.

Ces mutuelles et Malakoff Médéric Prévoyance, co-assureurs du régime, ont confié la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex. La gestion est confiée aux cinq mutuelles interprofessionnelles ADREA Mutuelle, APREVA, EOVI MCD, HARMONIE Mutuelle et OCIANE.

Les taux de cotisation applicables au 1er janvier 2015 sont les suivants :

	<b>Salarié isolé</b>	<b>Salarié en duo</b>	<b>Salarié en famille</b>
Régime général	1,60 % PSS	2,50 % PSS	3,80 % PSS
Régime Alsace-Moselle	1,12 % PSS	1,75 % PSS	2,66 % PSS

La cotisation complémentaire pour le conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale est facultative et à charge exclusive du salarié. Son taux applicable au 1er janvier 2015 est le suivant :

	<b>Conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale</b>
Régime général	1,76 % PSS
Régime Alsace-Moselle	1,23 % PSS

Un protocole de gestion technique et financier a été établi entre les organismes assureurs et les membres de la commission paritaire permettant la maîtrise et le contrôle du dispositif d'assurance par les partenaires sociaux.

Les taux frais de santé sont fixés pour 2 ans à compter du 1er janvier 2015, pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire soit inchangé. Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

Les organismes employeurs sont libres de souscrire le contrat de garanties collectives auprès de l'assureur de leur choix, dès lors que ce contrat sera conforme aux prévisions de l'article 2 ci-dessus relatif aux garanties.

#### **Durée. - Date d'effet. - Modification**

##### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Sa durée ne pourra toutefois pas excéder celle de la convention collective nationale dont la dénonciation entraînerait celle du présent accord.

Il prendra effet le 1er janvier 2015.

La mutualisation des risques couverts s'effectue entre l'ensemble des organismes assureurs recommandés. Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

#### **Dépôt. - Publicité. - Extension**

##### Article 11

En vigueur étendu

##### 11.1. Dépôt

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la partie patronale conformément à l'article D. 2235-3 du code du travail.

##### 11.2. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie patronale conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2014.

### **Avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La FNCPACT,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; L'US Solidaires,

#### **Remaniement de l'ordre des articles 12 et 13 de la convention collective nationale PACT-ARIM**

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 12 « Licenciement » est inchangé.

L'article 13 « Indemnité de licenciement » devient l'article 12 bis « Indemnité de licenciement ».

L'article 13 ter « Rupture conventionnelle » devient l'article 12 ter « Rupture conventionnelle ».

L'article 13 bis « Durée du travail » devient l'article 13 « Durée du travail ».

L'article 13 bis « Durée du travail » est remplacé par le nouvel article 13 bis « Travail à temps partiel » dont le contenu est défini à l'article 2 du présent

## Travail à temps partiel

### Article 2

En vigueur étendu

L'article 13 bis « Travail à temps partiel » de la convention collective nationale des personnels PACT-ARIM est rédigé comme suit.

« La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaure une durée minimale du travail de 24 heures par semaine (soit près de 70 % d'un temps plein) et dispose que des dérogations seront possibles par accord de branche. Nombre d'organismes et d'emplois de la branche PACT sont concernés même si le seuil d'obligation de négociation fixé par la loi à un tiers d'emploi à temps partiel au total n'est pas dépassé.

L'inégale répartition des emplois à temps partiel est constatée, d'une part, concernant plus particulièrement certains emplois et les organismes à faible effectif ou équipes à effectif réduit situées dans des locaux séparés du siège et, d'autre part, concernant davantage le personnel féminin. C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir une approche globale de la durée du travail favorable au maintien de l'emploi dans les organismes relevant de la présente convention collective et tenant compte de la spécificité de leurs activités.

Les partenaires sociaux rappellent que 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.

#### 1. Définition du travail à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

#### 2. Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

#### 3. Conditions d'ouverture des droits sociaux des salariés travaillant à temps partiel

Les seuils d'ouverture des droits sociaux pour le salarié travaillant à temps partiel sont les suivants :

- sur la retraite : dans le cadre de la réforme des retraites intervenue en 2013, la cotisation est à hauteur d'un salaire au moins égal à 150 fois le Smic horaire pour valider un trimestre (soit  $150 \times 9,53 = 1\,429,50$  €) et à hauteur de 600 fois le Smic horaire et 5 718 € pour en valider quatre ( $600 \times 9,53$  €). En conséquence, 600 heures par an correspond à un minimum de 11,5 heures par semaine.
- sur les soins et prévoyance : à la date des soins, avoir travaillé au moins 60 heures au cours du mois précédent ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 60 fois le Smic horaire ( $60 \times 9,53$  €) = 571,80 €, soit 14 heures par semaine ;
- sur les indemnités journalières maladie : avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail, soit 60 heures par mois ou 15,5 heures par semaine.

#### 4. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

- une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2), soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-1 du code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

- les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5 du code du travail).

#### 5. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans trois types d'emplois en référence à la classification ou concernant des situations spécifiques :

- l'emploi d'employé d'entretien des bureaux ;
- les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles, ainsi que les emplois rattachés à ces derniers en vertu de l'article 3 (Emplois non cités) de l'accord en vigueur relatif à la classification des emplois ;
- l'ensemble des emplois des sièges ou des implantations distantes pour une taille inférieure à un seuil fixé dans le présent avenant, nonobstant le respect, tous employeurs confondus, des plannings horaires conditionnant l'ouverture des droits sociaux (cf. point 3).

##### 5.1. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des bureaux

Ce cas concerne de nombreux organismes, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des bureaux.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

##### 5.2. Cas de certains emplois de la filière gestion

Les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles prennent en charge avec une exigence de forte proximité des petits groupes localisés diffus sur le territoire rendant impossible l'emploi au-delà du nouveau seuil de 24 heures par semaine. Dans certains cas, la présence humaine est assurée par des gardiens logés sur place (logement de fonction).

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, et 5 heures par semaine spécifiquement pour les gardiens bénéficiant d'un logement de fonction.

##### 5.3. Cas des organismes ou implantations à très faible effectif

Un nombre important des organismes relevant de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM ont un effectif très réduit. D'autres organismes, du fait de la nécessité d'une forte proximité de l'activité avec les territoires et les populations, disposent d'implantations à distance du siège (antennes, bureaux externes, résidences ou groupes localisés diffus ...) et mobilisant également un nombre réduit d'emplois mais sur des postes divers reflétant la polyvalence des équipes territorialisées (administrative, sociale, technique, immobilière ...). Ce n'est donc pas alors la nature de l'emploi qui justifie l'abaissement de la durée minimale légale du travail mais l'effectif de l'organisme ou de l'implantation. Tous les emplois sont alors concernés dès lors que le critère de taille est vérifié et apprécié selon les règles en vigueur, l'effectif maximum de l'organisme ou implantation étant fixé à 9 salariés.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

#### 6. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

#### 6.1. Facilitation du cumul d'activités

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

#### 6.2. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'article L. 3123-14-4 du code du travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 5 ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la demi-journée ou la journée régulière ou complète en horaire de travail.

#### 6.3. Changement de planning (nouvel article L. 3123-24 du code du travail)

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

#### 6.4. Formation professionnelle

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4 et 5 ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche PACT.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

#### 7. Heures complémentaires (en l'absence d'avenant)

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite du tiers de cette même durée, sont majorées au taux de 25 %.

#### 8. Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 8 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

#### 9. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

#### 10. Suivi de l'application du présent avenant

La commission paritaire de branche assure le suivi du présent avenant.

Un premier bilan intermédiaire de l'application de cet accord sera réalisé pour le premier semestre 2017 puis ensuite par période de 3 ans. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés. »

#### **Durée**

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

#### **Champ d'application et portée**

##### Article 4

En vigueur étendu

4.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

4.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

#### **Publicité**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

**Révision. - Dénonciation**

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

**Avenant du 19 mai 2015 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire**

Signataires	
Organisations patronales	SOLIHA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; Solidaires.

**Préambule**

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de créer un nouvel article au sein dudit avenant instituant un mécanisme de portabilité des droits en matière de prévoyance.

Ainsi l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est modifié comme suit.

**Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

Article 1er

En vigueur étendu

Un article 3 bis intitulé « Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail » est créé et rédigé comme suit :

« Article 3 bis

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

1. Bénéficiaires des garanties

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail s'applique aux ruptures ou aux fins de contrats, telles que définies précédemment, dont la date est postérieure à la date d'effet du présent avenant.

2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des garanties prévoyance

Lorsque son contrat de travail est rompu dans les conditions précitées, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture de prévoyance dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité de la couverture prévoyance de l'entreprise après la rupture de son contrat de travail.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits de prévoyance.

3. Date d'effet, durée et limites du mécanisme de portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant sa période de chômage pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail et comprise entre 1 et 12 mois maximum, à compter du 1er juin 2015, pour toute rupture du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un emploi ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de son ancien employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- lorsque l'ancien salarié décède au cours de la période de portabilité.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 3 du régime de prévoyance relatif aux "Garanties incapacité, invalidité et décès au profit du personnel non cadre et cadre".

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement,



indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

#### 5. Financement du mécanisme de portabilité

Le maintien des garanties de prévoyance aux salariés dont le contrat de travail est rompu est financé par les cotisations versées par les salariés actifs (part patronale et part salariale) telles que définies à l'article 5 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990. »

#### Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er juin 2015.

#### Portée

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

3.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

#### Formalités

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 19 mai 2015.

## Accord du 19 mai 2015 relatif à la mise en oeuvre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Signataires	
Organisations patronales	SOLIHA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; Solidaires.

#### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les organismes de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'épanouissement personnel.

Les partenaires sociaux souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) comme instance paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- utiliser l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et toutes les données disponibles pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inviter les organismes et les salariés à conforter et à promouvoir les dynamiques de formation via la mise en oeuvre des nouveaux dispositifs introduits par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, notamment le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP), en tenant compte de la spécificité de la branche et de ses axes prioritaires d'activité ;
- promouvoir les nouvelles formes de formation professionnelle, notamment celles utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication, permettant une diffusion plus large des connaissances au plus près des besoins, notamment envers les salariés les moins qualifiés ;
- confirmer Uniformation comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation des organismes relevant de la présente convention collective.

Considérant les enjeux auxquels la profession se trouve confrontée, la simple utilisation de la formation comme « boîte à outils » ou de stricte adaptation au poste de travail ne saurait suffire. A ce titre, la loi du 5 mars 2014, en mettant au centre le développement des compétences et les parcours certifiants, en renforçant la responsabilité de chacun (entreprise et salariés) dans le processus de formation tout au long de la vie, appelle le regroupement de moyens pour anticiper les évolutions, conforter les emplois existants, en éviter l'obsolescence et permettre par les voies de l'alternance d'adapter les jeunes à notre milieu professionnel, tout cela concourant à la sauvegarde et au développement de nos associations.

Au regard de ce qui précède, il semble important, notamment, de développer des formations généralistes interdisciplinaires visant à doter les professionnels de nos associations, et ce quel que soit leur niveau hiérarchique, de clefs de compréhension et d'analyse du contexte dans lequel s'insère leur action professionnelle, afin de favoriser des pratiques adaptées, pertinentes et évolutives.

Le présent accord vient compléter l'article 21 de la convention collective nationale PACT et ARIM consacré à la formation.

Il reprend et abroge, en les modifiant selon les nécessités de la nouvelle loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, les six accords préexistants :

- accord-cadre « Formation » du 9 mars 2005 ;
- accord modificatif du 30 novembre 2006 ;
- avenant du 26 mai 2009 relatif à la période de professionnalisation ;
- avenant modificatif du 22 mars 2011 ;
- avenant du 17 mai 2011 portant sur l'OPCA ;
- avenant FPSPP du 27 novembre 2012,

dans le respect des accords formation de l'économie sociale du 22 septembre 2006 (relatif au développement de la formation) et du 8 avril 2011 (relatif à la formation des dirigeants bénévoles).

## Article 1er

En vigueur étendu

Les articles L. 6313-1 et suivants du code du travail définissent les catégories d'actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue. Figurent notamment :

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés (art. L. 6313-1-2°) ;
- les formations destinées à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, qui sont considérées comme des actions de formation (art. L. 6313-13) ;
- les formations destinées aux salariés en arrêt de travail et organisées dans le cadre des articles L. 323-3-1 et L. 433-1 du code de la sécurité sociale, qui sont considérées comme des actions de formation (art. L. 6313-14).

### Entretien professionnel (art. L. 6315-1 du code du travail)

#### Article 2

En vigueur étendu

I. - A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

II. - Tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

### Consultation et information des représentants du personnel

#### Article 3

En vigueur étendu

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

### Conseil en évolution professionnelle

#### Article 4

En vigueur étendu

En vertu de la loi du 5 mars 2014 (art. 22), toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation défini dans la loi.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, et il est assuré par les institutions et organismes mentionnés dans la loi.

## Chapitre II Dispositifs de formation professionnelle

### Compte personnel de formation

#### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Alimentation du compte personnel de formation pour les salariés

##### a) Dispositions générales

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-11 du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Dans le cas d'une période de chômage partiel, il n'y aura pas de réduction du nombre d'heures abondant le compte personnel de formation.

##### b) Cas des salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Pour chaque salarié concerné par la disposition ci-dessus, l'entreprise qui l'emploie effectue annuellement le calcul du nombre d'heures de formation supplémentaires attribuées, qui viennent abonder le compte personnel de formation.

L'entreprise est alors redevable d'un financement spécifique correspondant à une somme égale au nombre d'heures abondées multiplié par un montant forfaitaire de 13 €.

Lorsqu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, prévoit que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés, la somme mentionnée supra s'ajoute à cet engagement. En l'absence d'un tel accord, cette somme mentionnée supra est versée par l'employeur à l'OPCA dont il relève.

En vue d'assurer le suivi des comptes personnels de formation par la Caisse des dépôts et consignations, les entreprises concernées doivent adresser avant le 1er mars de chaque année à leur OPCA la liste de ces salariés ainsi que le nombre d'heures de formation supplémentaires attribuées.

## 5.2. Formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche

### a) Formations rendues éligibles par la branche

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la branche élabore chaque année une liste de formations éligibles au compte personnel de formation.

La liste doit recenser les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers spécifiques et des compétences recherchées au sein de la branche, et notamment des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels.

Elle a pour objet de favoriser la progression des compétences des salariés de la branche et la mobilité intrabranche.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-6 (II, 1° à 4°) du code du travail, les formations inscrites sur la liste doivent figurer parmi les types de formations suivantes :

- formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du code du travail.

Le ministre chargé de la formation professionnelle vérifie les conditions d'élaboration de cette liste et notamment la compétence pour l'élaborer. Le contrôle s'effectue dans le cadre de la procédure d'extension prévue à la section 7 du chapitre Ier du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail. Si la liste de formations ne satisfait pas aux contrôles prévus à l'article R. 6323-8 du code du travail, elle fait l'objet d'une décision de rejet motivée et notifiée par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa réception par la CPNEF.

Le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sont destinataires de la liste. La transmission de la liste à la CDC est réalisée sous forme dématérialisée. A cette fin, la CPNEF lui transmet l'identité des personnes habilitées pour l'exercice de cette transmission.

La liste, une fois jugée conforme et transmise dans les formes ci-dessus, est publiée par le service dématérialisé géré par la CDC ainsi que sur le site internet de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCPC).

### b) Autres formations éligibles

Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont éligibles, de droit, au compte personnel de formation.

La liste établie par la CPNEF de la branche s'inscrit, par ailleurs, en complémentarité :

- de la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- des listes élaborées par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF), étant entendu que, pour un salarié donné, seule la liste de la région où il travaille est pertinente en termes d'éligibilité.

Cette liste établie par la CPNEF sera fixée via un avenant ultérieur. Elle comprendra deux parties :

- la liste principale des formations éligibles repérées par la CPNEF en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les sources d'observation et de connaissance de l'évolution des métiers de notre secteur professionnel (et connexe) pouvant être mobilisées ;
- la liste complémentaire des formations identifiées comme stratégiques pour la profession.

## 5.3. Formations suivies pendant le temps de travail

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont soumises à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis :

- lorsque la formation figure sur la liste des formations identifiées comme stratégiques pour la profession (liste complémentaire des formations éligibles au CPF) ;
- lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, c'est-à-dire lorsqu'un salarié d'une entreprise de 50 salariés ou plus n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant l'entretien professionnel, des entretiens prévus au I de l'article L. 6315-1 et d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ou progressions salariale ou professionnelle ;
- lorsque la formation permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- lorsqu'il s'agit d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

A ce titre, les signataires soulignent tout l'intérêt, notamment pour les salariés, de coupler un bilan de compétences, un recours aux dispositifs d'accompagnement, en complément du financement de l'accompagnement VAE et du suivi de formations complémentaires éventuelles en vue d'obtenir le titre ou diplôme visé, lesquelles pourraient être exigées suite à la délibération du jury VAE auditionnant le candidat.

En vertu des dispositions de l'article L. 6323-18, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

## Période de professionnalisation

### Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Publics éligibles à la période de professionnalisation prévue par la branche

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent être mobilisées pour des salariés :

- en contrat à durée indéterminée ;
- en contrat de travail à durée déterminée, conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 (champ des entreprises et ateliers d'insertion) ;
- bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

#### 6.2. Formations éligibles à la période de professionnalisation prévues par la branche

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des publics éligibles à la période de professionnalisation par des actions de formation définies comme suit :

1. Des formations permettant d'obtenir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

2. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;

3. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

6.3. Priorités de formation pour les salariés de la branche, notamment les formations jugées comme stratégiques figurant dans la liste des formations éligibles au CPF

La CPNEF de la branche définit annuellement les publics prioritaires ainsi que les actions de formation prioritaires s'inscrivant dans le cadre de l'article L. 6324-1 précédemment cité.

#### 6.4. Durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du code du travail, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience. A ce titre, les signataires soulignent tout l'intérêt, notamment pour les salariés, de coupler un bilan de compétences, un recours aux dispositifs d'accompagnement, en complément du financement de l'accompagnement VAE et du suivi de formations complémentaires éventuelles en vue d'obtenir le titre ou diplôme visé, lesquelles pourraient être exigées suite à la délibération du jury VAE auditionnant le candidat ;

2° Aux formations financées dans le cadre, le cas échéant, de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 du code du travail (compte personnel de formation) ;

3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation (certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle).

#### 6.5. Abondement du compte personnel de formation

En vertu des dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié en heures complémentaires lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

Ces heures complémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du code du travail.

#### 6.6. Complément de financement de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est financée par l'OPCA désigné dans le cadre des sommes collectées et affectées à la professionnalisation.

La CPNEF de la branche peut définir annuellement les modalités de complément de financement de la période de professionnalisation dans le cadre de la contribution supplémentaire conventionnelle définie par accord de branche.

#### 6.7. Tutorat

La branche encourage le recours au tutorat dans le cadre de ce dispositif, considérant l'accompagnement du salarié en période de professionnalisation comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ou de sa démarche de qualification, et particulièrement s'il est jeune ou âgé.

### **Contrat de professionnalisation**

#### Article 7

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant des périodes de formation et des périodes d'activité en entreprise, en relation avec la qualification recherchée. Il permet au salarié de renforcer ses compétences professionnelles.

Il s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il permet d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

L'embauche en contrat de professionnalisation est également possible pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou si la salarié a bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

#### 7.1. Tutorat

La mission de tuteur nécessite que le collaborateur suive une formation spécifique au tutorat, formation prise en charge par l'OPCA de la branche. L'implication que demande cette mission nécessitera d'examiner l'impact en termes de charge de travail et d'organisation, en lien avec le hiérarchique du tuteur, des plages horaires réservées au tutorat. La notion de tutorat inversé sera mise en place afin que les jeunes assurent la transmission de savoir-faire aux seniors sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) notamment.

Il y a lieu de promouvoir la fonction tutorale et celle de parrain.

On peut concevoir ces missions de la façon suivante :

Le tuteur (réfèrent métier) accompagne et forme le nouvel embauché aux procédures et aux outils professionnels liés au métier. Des points d'échanges à mi-parcours entre le tuteur (réfèrent métier) et le manager sont organisés afin de mesurer la progression.

Un parrain (réfèrent culturel et organisationnel) est nommé, sans lien avec la direction de rattachement du filleul. Son rôle est de présenter l'organisation de l'entreprise, son histoire, sa culture et ses valeurs, son environnement et ses orientations stratégiques. Il assure le rôle de facilitateur et doit s'assurer que le nouvel arrivant s'imprègne peu à peu des processus clés et du fonctionnement interne. Le rôle de parrain peut être assuré par le tuteur.

### **Congé individuel de formation**

#### Article 8

En vigueur étendu

Le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié de suivre, à son initiative, une formation de son choix, qui peut ne pas avoir de lien avec sa fonction.

Cette formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail dans le cas d'un contrat CDI.

Dans le cas d'un contrat CDD, le CIF doit généralement se dérouler après la fin du contrat de travail. Pour en bénéficier, une ancienneté minimale en tant que salarié est requise.

Quel que soit le contrat de travail mais selon certaines conditions, le salarié peut bénéficier d'une prise en charge de tout ou partie de ses frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail.

Pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

### **Plan de formation**

#### Article 9

En vigueur étendu

Les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés.

Ce programme précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre. Il définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

## Chapitre III Instances et financements

### Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

#### Article 10

En vigueur étendu

##### 10.1. Composition et fonctionnement

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) se distingue de la commission paritaire nationale (CPN) en ce qu'elle traite spécifiquement des problèmes liés à la formation professionnelle continue et du suivi de l'évolution des emplois en relation avec les évolutions de la profession. Sa composition, calquée sur la composition de la CPN, peut comporter les mêmes membres ou d'autres sous la responsabilité des organisations signataires.

Dès lors, les règles de composition et de fonctionnement sont celles définies à l'article 1 bis de la CCN PACT et ARIM.

##### 10.2. Rôle

La commission dispose des attributions définies par le code du travail. Elle assure notamment la négociation triennale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle définit les actions prioritaires ainsi que les orientations en matière d'emploi des fonds légaux et conventionnels en lien avec l'organisme paritaire collecteur agréé désigné.

### Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

#### Article 11

En vigueur étendu

##### 11.1. Objet de l'OPMQ

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a pour objet d'examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche.

L'OPMQ est l'outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche.

Par ses travaux, l'OPMQ alimente la réflexion des partenaires sociaux de la branche et constitue une aide à la définition de la politique emploi-formation de la branche, et notamment de ses priorités.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF, qui en tire conclusions et recommandations.

Les travaux de l'OPMQ constituent notamment un appui notoire dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comme prévu par l'article L. 2241-4 du code du travail, ainsi que dans le cadre d'une démarche éventuelle de création de certificats de qualification professionnelle (CQP ou CQPI).

L'OPMQ porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Les travaux de l'OPMQ alimentent également le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP), dans le cadre de son programme triennal d'évaluation des politiques d'information et d'orientation professionnelles, de formation professionnelle initiale et continue, d'insertion et de maintien dans l'emploi aux niveaux national et régional, comme prévu par les articles L. 6123-1 et R. 6123-1-2 du code du travail.

##### 11.2. Fonctionnement de l'OPMQ

L'OPMQ est géré dans le cadre même de la commission paritaire nationale de la branche.

Pour réaliser ses missions, l'OPMQ est notamment amené à :

- promouvoir la réalisation des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles ;
- développer les partenariats.

Certains types de travaux menés dans le cadre de l'OPMQ peuvent être financés par l'OPCA Uniformation, selon le cadre réglementaire fixé.

### Adhésion à un organisme collecteur paritaire agréé

#### Article 12

En vigueur étendu

##### 12.1. OPCA désigné par la branche

La branche PACT et ARIM désigne l'OPCA Uniformation.

Elle considère Uniformation comme l'OPCA le mieux à même d'accompagner la branche et les entreprises qui la composent, quelle que soit leur taille.

A ce titre, Uniformation aura notamment pour rôles de :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises du secteur ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les entreprises relevant du champ conventionnel de la branche devront verser à Uniformation les contributions stipulées à l'article « Obligations financières » du présent accord.

##### 12.2. Affectation des fonds collectés

Les fonds collectés devront permettre à Uniformation :

- en tant qu'OPCA, de participer au financement des dépenses relatives au plan de formation, aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation, au bénéfice des entreprises et salariés de la branche, et des bénévoles dans le cadre de leur mission, ainsi qu'au financement du FPSPP ;
- en tant qu'OPACIF, de participer à la prise en charge du congé individuel de formation au bénéfice des salariés de la branche ;
- en tant qu'OCTA, d'accompagner et de soutenir la politique de la branche et des entreprises qui la composent en matière d'alternance.

Un règlement intérieur, établi en lien avec Uniformation (sur lequel la commission paritaire de branche devra être consultée pour avis), fixe les règles relatives à l'affectation et au fonctionnement de l'enveloppe constituée au titre de la contribution conventionnelle.

La branche s'assure chaque année de la mise en œuvre des orientations et priorités de formation qu'elle a définies, au travers notamment du tableau de bord fourni par Uniformation.

### Obligations financières des organismes relevant de la branche

#### Article 13

En vigueur étendu

##### 13.1. Règles générales

Tous les organismes sont tenus de consacrer une quote-part de la masse salariale pour la formation professionnelle conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, en application de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006 étendu par arrêté

du 26 avril 2010, les organismes, sans distinction de seuils d'effectif, relevant du champ d'application du présent accord versent « une contribution conventionnelle supplémentaire » dont le taux est variable en fonction de la contribution légale, pour atteindre dans tous les cas la contribution totale de 1,60 % de la masse salariale.

L'assiette de la contribution est établie en référence à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale.

### 13.2. Répartition des fonds (en pourcentage de la masse salariale)

La ventilation par décret de la contribution légale sera automatiquement mise en œuvre chaque année. Elle conduit pour 2015 à la ventilation suivante :

a) Organismes occupant moins de 10 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation ;
- auxquels s'ajoute 1,05 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

b) Organismes occupant de 10 à moins de 50 salariés :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation (CIF) ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) (6) ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- auxquels s'ajoute 0,60 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

c) Organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF) ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) (1) ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- auxquels s'ajoute 0,60 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

d) Organismes occupant 300 salariés et plus :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF) ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) (1) ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- auxquels s'ajoute 0,60 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

Tableau récapitulatif des contributions formation (hors CIF CDD)

(En pourcentage de la masse salariale)

Organisme	300 salariés et plus	50 à 299 salariés	10 à 49 salariés	1 à 9 salariés
Contributions				
Plan	-	0,10	0,20	0,40
Professionnalisation	0,40	0,30	0,30	0,15
CIF	0,20	0,20	0,15	-
CPF (1)	0,20	0,20	0,20	-
FPSPP	0,20	0,20	0,15	-
Total contribution légale	1,00	1,00	1,00	0,55
Contribution conventionnelle	0,60	0,60	0,60	1,05
Total contributions	1,60	1,60	1,60	1,60

(1) Avec exonération possible de ce versement si un accord d'entreprise prévoit que celle-ci consacre 0,20 % au financement du CPF.

### 13.3. Obligations de versement

Les organismes relevant de la convention nationale des personnels des PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue par arrêté du 13 décembre 1988, sont tenus de verser à Uniformation l'ensemble des cotisations légales et conventionnelles supplémentaires mentionnées aux paragraphes précédents.

Les contributions conventionnelles supplémentaires sont mutualisées dans une section dédiée à cet effet au sein d'Uniformation et font l'objet d'une comptabilité distincte.

Les contributions conventionnelles supplémentaires sont affectées aux priorités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation. Les modalités d'affectation de ces fonds sont définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, qui donne mandat à Uniformation pour la collecte et la gestion administrative de ces fonds, conformément aux priorités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Chaque année, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation adresse à Uniformation les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, qu'il s'agisse de projets collectifs ou de réponses à l'expression des besoins spécifiques à chaque organisme.

Uniformation garantit la mobilisation de ces fonds au service des projets définis comme prioritaires par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Les fonds non utilisés lors d'un exercice restent disponibles pour les actions des exercices ultérieurs, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

(6) Les partenaires sociaux de la branche recommandent le versement de cette contribution à l'OPCA désigné.

## Chapitre IV Mise en oeuvre de l'accord

### Suivi de l'accord

#### Article 14

En vigueur étendu

Les signataires procéderont à une évaluation du présent accord avant le 1er janvier 2017 et engageront alors des négociations en vue d'y apporter, par avenant, les modifications qu'ils jugeraient utiles, compte tenu du fonctionnement dudit accord, et pour répondre aux modifications de l'environnement

juridique, social et professionnel intervenues pendant cette période.

Ils s'engagent ensuite à procéder tous les 3 ans à une évaluation et à une négociation similaires.

Des avenants pourront être proposés en cours de période, eu égard notamment à la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de ses textes d'application.

#### **Date d'effet et durée**

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

#### **Champ d'application et portée**

Article 16

En vigueur étendu

16.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

16.2. (1) Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.  
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

#### **Publicité**

Article 17

En vigueur étendu

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

#### **Révision. - Dénonciation**

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

## **Accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SOLIHA.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; Solidaires.

En vigueur étendu

Nota. - Les passages en italique gras correspondent aux modifications.

#### **Préambule**

Le présent accord remplace et annule l'accord précédent en date du 25 novembre 2003, lui-même modificatif des accords du 2 septembre et du 25 juin 1996, modifiant eux-mêmes l'accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification des emplois de la convention collective nationale des Pact et Arim.

#### **Emplois et coefficients**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de préciser les emplois existants dans les activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale des Pact et Arim.

Les fonctions citées sont affectées de coefficients hiérarchiques qui permettent de déterminer les salaires minima professionnels.

#### **Coefficients intermédiaires**

Article 1er-Bis

En vigueur étendu

La présente classification prévoit des coefficients hiérarchiques intermédiaires, à emplois et échelons inchangés.

Ces coefficients permettent la détermination des salaires minima professionnels dans les mêmes conditions qu'à l'article 1er du présent accord.

Le coefficient intermédiaire constitue un palier d'évolution professionnelle entre deux emplois immédiatement voisins de la classification (en contenu et/ou en échelon). Le coefficient n'appelle pas de définition spécifique du poste correspondant.

#### **Statuts d'agent de maîtrise et de cadre**

Article 1er-Ter

En vigueur étendu

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe, bénéficient d'un statut d'agent de maîtrise ou de cadre en fonction des coefficients suivants :

- le coefficient 750 correspond au statut agent de maîtrise 1 ;
- le coefficient 800 correspond au statut agent de maîtrise 2 ;
- les coefficients égaux ou supérieurs à 870 correspondent au statut cadre.

#### **Polyvalence**

Article 2

En vigueur étendu

Les situations réelles peuvent être diverses selon les capacités et les attributions de chacun. En conséquence, la présente classification ne peut classer que des fonctions ou des postes, pris dans leur entité. Elle ne pourrait prétendre classer des personnes.

Lorsqu'un salarié exerce de façon permanente des fonctions relevant de plusieurs postes, il doit être classé à l'échelon le plus élevé des activités ou fonctions qu'il exerce de manière spécifiquement prépondérante.

## **Emplois non cités**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Les fonctions énumérées étant le plus fréquemment rencontrées, il peut arriver que, dans certains organismes, les fonctions exercées soient différentes et ne correspondent pas, dans leur titre comme dans leur contenu, à celles citées. Dans ce cas, il y aura lieu de classer les emplois par analogie avec les postes existants. Il importe en effet que tous les salariés aient un classement.

Dans le même esprit, il apparaît souhaitable de tendre à normaliser les appellations réellement attribuées aux emplois en utilisant celles figurant dans la classification, au moins lorsque le contenu des fonctions correspond aux définitions de la nomenclature.

## **Classement à l'embauche**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Tous les salariés doivent être classés dans la hiérarchie dès leur embauche, conformément à l'article 9 de la convention collective nationale.

Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle en rapport avec l'emploi occupé, qui sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage - par la formation professionnelle continue - ou, en tout ou partie, par la validation des acquis de l'expérience, sont une condition nécessaire mais pas suffisante pour ce classement. Ce classement tient compte avant tout de l'emploi occupé.

## **Evolution professionnelle**

### **Article 4-Bis**

En vigueur étendu

Le recours aux pratiques reconnues en matière de ressources humaines est vivement recommandé : entretien d'évaluation, plan pluriannuel de formation en référence notamment aux orientations de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF), démarches d'amélioration de la qualité du service rendu...

L'évolution professionnelle tient compte de la reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience.

De plus, l'évolution professionnelle des salariés peut se faire par la promotion interne et/ou moyennant une mobilité à l'intérieur du mouvement selon les fonctions exercées, les responsabilités assurées et la participation aux stages de formation.

## **Dispositions transitoires**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Pour permettre la mise en place des présentes dispositions, des délais d'application sont prévus tant pour le personnel en place que pour le personnel en cours d'embauche. En aucun cas, les modifications consécutives à l'application de la présente grille de classification ne pourront entraîner une baisse du coefficient déjà attribué.

En cas de contestation du salarié dans la classification attribuée par l'application du présent avenant, il peut demander à l'employeur, pendant la durée de la période de transition, un examen de la situation dans le délai de 2 mois. A cet effet, le salarié, au cours d'un entretien accordé par l'employeur, peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme.

Les parties signataires conviennent que chaque salarié doit avoir été avisé de son classement par écrit, s'il y a un changement, dans les 6 mois au plus tard à compter du dépôt pour les parties signataires et à compter de 1 jour franc suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord pour les employeurs non signataires du présent accord mais couverts par l'arrêté d'extension.

## **Salaires minima et accord sur les salaires**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent accord permet la fixation des salaires minima professionnels.

Le salaire minimal d'un échelon hiérarchique est le niveau en dessous duquel le salarié de l'échelon considéré ne peut être rémunéré.

Les salaires minima mensuels des différents échelons prévus dans la classification ci-après sont établis, conformément à l'article 13 bis de la convention collective nationale, pour l'horaire légal de travail.

Pour vérifier si le salaire effectivement perçu est au moins égal au minimum hiérarchique, il convient de prendre en compte le salaire minimum conventionnel, qui comprend la partie fixe à laquelle on ajoute le produit obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point en vigueur.

L'évolution des salaires minima conventionnels est négociée à l'échelon national au moins une fois par an, conformément à l'article 24 de la convention collective nationale.

## **Mise en place des nouveaux minima**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Les salaires étant libres en application de la réglementation existante, ceux actuellement attribués pourront être notablement différents des salaires minima résultant des classements effectués.

Dans le cas où le salaire minimum résultant du nouveau classement serait inférieur au salaire perçu par l'intéressé, rien ne permettrait, à fonctions identiques, de justifier une réduction de la rémunération antérieure.

## **Cas particuliers**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Lors de la négociation d'un accord de réduction du temps de travail hebdomadaire et du passage aux 35 heures, certains organismes ont maintenu le salaire correspondant à 39 heures de travail hebdomadaire en moyenne sur l'année, d'autres un salaire correspondant à une durée moindre.

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

Les organismes qui ont maintenu un salaire correspondant à 36, 37 ou 38 heures sont soumis au présent accord et ne peuvent pas avoir recours à un coefficient inférieur à 420.

## **Portée**

### **Article 9**

En vigueur étendu

9.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

9.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des Pact et Arim. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

## **Date de prise d'effet des nouveaux minima**

### **Article 10**



Lorsque les classements attribués entraîneront des augmentations de salaires en raison des nouveaux minima correspondant au nouveau classement, ces augmentations seront applicables immédiatement à compter de la notification du nouveau classement, prévue à l'article 7 ci-dessus.

**Date de prise d'effet. - Dépôt**

## Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail de Paris, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent ainsi qu'au ministère en charge de l'emploi, avec demande d'extension, et devra être intégré à la convention collective nationale.

En vigueur étendu

## Classification avec les coefficients s'y rapportant

	Coef.
Administration	
<b>Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.</b>	
1. Entretien des bureaux	
Employé d'entretien des bureaux	
Assure le nettoyage régulier des bureaux ou locaux de l'établissement.	420
2. Employés de bureau	
Employé de bureau	
Fait les courses de l'organisme ou de l'agence. Doit pouvoir effectuer la reproduction de plans et de documents par des procédés industriels, les conditionner selon les instructions données et les classer. <b>Effectue éventuellement certains petits travaux manuels. Exécute divers travaux simples suivant des instructions précises : travaux d'écriture d'enregistrement, de classement, de tenue de fiches. Doit savoir utiliser l'outil informatique.</b>	420
<b>Les trois échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.</b>	
Standardiste-réceptionniste	
De niveau BEP minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, assure le travail de standardiste. Reçoit également le public et l'oriente vers les services intéressés à l'intérieur de l'établissement et exécute éventuellement certains travaux de bureau (classement, fichiers, dactylographie, etc.). Est capable de présentation, voire de promotion, des activités de l'organisme. Maîtrise le traitement de texte.	420
Les deux échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.	
Secrétaire	
1er échelon	
Employé de niveau BEP minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, capable de réaliser une bonne présentation du travail, ayant une formation lui permettant de rédiger un courrier simple sur indications sommaires. Doit savoir utiliser les outils informatiques et être capable d'effectuer les opérations de saisie, de gestion de fichiers et d'exploitation de logiciels.	430
2e échelon	
De niveau bac minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions du 1er échelon, est au courant de la marche et de l'activité du service, fait preuve d'initiative et est en mesure :	450
- d'organiser tout rendez-vous ;	
- de constituer certains dossiers ;	
- de présenter un compte rendu succinct ;	
- de maîtriser le traitement de texte et les tableurs.	
3e échelon	
Secrétaire de niveau bac minimum et/ou ayant une expérience équivalente et confirmée, en plus des qualifications du 2e échelon, contribue et participe au bon déroulement des activités du service. Possède une autonomie pour la constitution et le suivi des dossiers confiés. Est capable de rédiger et de présenter un compte rendu clair et ordonné de réunions.	500
Coefficient intermédiaire	550
Secrétaire de direction	
1er échelon	
Collaborateur qualifié attaché à la direction ayant au minimum le niveau BTS et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, est au courant des informations même confidentielles et est en mesure, en plus du secrétariat 3e échelon, d'assumer les tâches de secrétariat général et de coordination générale. Il est rattaché à la direction. Il peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents.	600
Coefficient intermédiaire	650
2e échelon	
En plus des attributions de secrétariat de direction 1er échelon, assure les relations internes à l'organisme. Prend en charge la gestion administrative du personnel et toutes les initiatives dans les limites définies par la direction.	700
Agent de maîtrise	750
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Assistant(e) de direction	
De niveau licence au minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions de secrétaire de direction 2e échelon, peut être amené(e) à assurer certaines relations extérieures de la structure.	870
Comptabilité	
<b>Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.</b>	
Aide-comptable	
De niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, il accomplit, sous la direction du comptable, des opérations comptables simples (tenue de livres auxiliaires), tient les comptes particuliers notamment clients et fournisseurs, les surveille, assure l'ajustement de leurs balances de vérification et vérifie la codification, doit savoir utiliser l'outil informatique. Il intervient également dans le cadre d'une structure à activités diversifiées l'amenant à fournir un effort permanent d'adaptation dans l'accomplissement de ses tâches.	430

Les trois échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.	
Comptable	
1er échelon	
De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente donnant lieu à des connaissances étendues en matière de comptabilité et des disciplines qui s'y associent. Ces connaissances lui permettent de tenir la comptabilité et la paie de l'organisme. Il doit savoir utiliser l'outil informatique en effectuant des opérations de saisie et de règlement des dossiers financiers.	450
2e échelon	
De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des qualifications du 1er échelon, il a la maîtrise des logiciels de comptabilité et de bureautique pour assurer la vérification des documents informatiques de la comptabilité générale ou analytique, de la gestion de prêts et des tableaux de bord de gestion, prépare ou établit les situations d'exploitation.	500
Coefficient intermédiaire	550
Coefficient intermédiaire	600
3e échelon	
En plus des qualifications du 2e échelon, il possède une expérience équivalente et confirmée qui lui permet d'assurer le fonctionnement soit d'une section de comptabilité générale d'un organisme à structure complexe, soit d'une comptabilité complète d'un organisme à structure simple. Il est en mesure d'assurer la comptabilité analytique et les déclarations fiscales de l'organisme, peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents.	660
Coefficient intermédiaire	700
Comptable principal	750
A la qualification du comptable du 3e échelon et une expérience professionnelle équivalente et confirmée du 3e échelon, participe à l'élaboration du budget prévisionnel. Traite et supervise l'ensemble de la comptabilité générale et analytique, assure le suivi des tableaux de bord, établit le bilan, a en charge la gestion prévisionnelle et le suivi de la trésorerie. Ayant une connaissance des possibilités de l'organisme, il doit être en mesure de faire des propositions pour améliorer la gestion financière.	
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Chef comptable	
En plus des qualifications et des attributions du « comptable principal », il prend en charge les aspects juridiques et fiscaux de l'organisme.	870
Informatique	
Fera éventuellement l'objet d'un avenant.	
Technique	
<b>Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.</b>	
1. Technicien en bâtiment	
<b>L'emploi d'aide-mètreur est supprimé.</b>	
Mètreur-évaluateur	
1er échelon	
De niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, établit un quantitatif d'ouvrage tout corps d'état sur plan, en le chiffrant.	420
Coefficient intermédiaire	480
2e échelon	
De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il est chargé d'établir les devis descriptifs quantitatifs simples tout corps d'état quelles qu'en soient les difficultés, les sous-détails de prix, évalue la dépense à envisager.	530
Vérificateur-mètreur	
1er échelon	
De niveau BTS minimum, il assure la vérification de tout mémoire, devis simples et décomptes de travaux, suit les directives du technicien ou d'un conducteur de travaux. Suit l'avancement des travaux, sans les commander ni les conduire.	550
2e échelon	
De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il assure la vérification de tout mémoire, devis complexes et décomptes de travaux, suit l'avancement des travaux. Remplace exceptionnellement le conducteur des travaux.	600
Technicien spécialisé	
1er échelon	
Collaborateur ayant une formation technique constatée (BTS, DUT) et/ou une expérience professionnelle équivalente qui lui permet de mettre en œuvre ses compétences au service de l'organisme et d'assurer une ou plusieurs des tâches définies au 2e échelon, peut assurer la coordination de plusieurs agents.	660
2e échelon	
Technicien ayant une formation technique supérieure de 1er cycle universitaire reconnue par un diplôme professionnel. Assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme ou lors des permanences. Estime rapidement le montant des travaux. Etablit un plan de financement en rapport avec la situation de l'intéressé. Assure la responsabilité du traitement de dossiers administratifs, techniques et financiers de son ressort avec les organismes extérieurs. Assure la surveillance et le suivi des chantiers.	730
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Technicien hautement spécialisé	
Ce collaborateur justifie d'une formation technique de niveau universitaire (ingénieur, architecte, technicien...) et/ou d'une expérience professionnelle confirmée. Il est chargé de travaux dans sa spécialité et/ou a une expérience confirmée dans des opérations complexes qui lui permet de prendre des initiatives dans les relations avec les organismes extérieurs en fonction des capacités de la structure.	870
Conducteur de travaux	
1er échelon	

De niveau BTS ou DUT et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il établit ou vérifie les devis commandés et conduit les travaux. Vérifie éventuellement les mémoires. Assiste aux expertises en qualité de technicien et assure le règlement des sinistres avec les compagnies d'assurances. Gère les problèmes liés aux travaux exprimés par les habitants et peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents.	660
2e échelon	
Collaborateur ayant une formation technique d'ingénieur et/ou une expérience confirmée dans des opérations complexes et, en plus des critères du 1er échelon, établit et vérifie les devis et mémoires des entrepreneurs. Suit l'avancement des travaux. Assure la réception des travaux. Contrôle et gère le déroulement technique et financier des travaux. Peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents.	730
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Conducteur principal	
En plus des tâches du 2e échelon, justifie d'une formation technique de niveau universitaire et/ou d'une expérience confirmée, coordonne le service technique d'une agence ou d'une équipe placée sous son autorité. Représente l'organisme dans l'exécution du contrat passé par celui-ci.	870
2. Dessinateurs	
Dessinateur	
De niveau BEP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, <b>il connaît la lecture des plans, de la cartographie urbaine et des dessins, est en mesure d'interpréter les données brutes de statistiques, d'enquêtes et d'établir les cartes correspondantes. Il établit des croquis</b> , des plans de construction et, éventuellement, les détails d'exécution d'ouvrages courants suivant les directives et croquis qui lui sont donnés. Exécute tous les relevés.	420
<b>Les deux échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.</b>	
Dessinateur-projeteur	
1er échelon	
De niveau bac minimum, il a l'expérience professionnelle en matière de construction, de législation, de règlements et de coutumes en vigueur dans le bâtiment. Sur l'esquisse d'un projet, effectue une mise au point permettant la discussion avec le client avant l'étude définitive. Etablit les plans et détails d'exécution complets, fournit les éléments en vue de la rédaction des devis descriptifs relatifs à tout corps d'état ; éventuellement, suit l'exécution des travaux.	450
2e échelon	
En plus des tâches du 1er échelon, possède une expérience professionnelle équivalente et confirmée et un niveau minimum de BTS.	530
Dessinateur-projeteur-compositeur	
1er échelon	
De niveau BTS, DUT, ayant une formation technique supérieure et/ou une expérience professionnelle équivalente, a les connaissances architecturales de maître d'œuvre. Exécute sur simples indications l'esquisse du projet ainsi qu'une première mise au point pour permettre la discussion avec le maître d'ouvrage avant l'étude définitive. Assure la réalisation du projet définitif et établit les devis quantitatifs tout corps d'état quelles qu'en soient les difficultés, les sous-détails de prix. Il peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents.	600
Coefficient intermédiaire	
Coefficient intermédiaire	
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
2e échelon	
De formation technique supérieure (niveau architecte), en plus des tâches du 1er échelon, rédige les pièces contractuelles, assure la vérification de tout mémoire, décompte de travaux, le suivi des chantiers tenant compte des besoins réels des occupants, notamment les contraintes physiques, financières, sociales et économiques. Est capable de maîtriser les opérations simples et complexes et assure certaines relations auprès des administrations.	870
3. Conseillers techniques	
1er échelon	
Technicien ayant une formation de niveau BTS, DUT, niveau architecte au minimum et/ou une expérience professionnelle équivalente, assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme, agence ou permanence. Assure le relevé des lieux et effectue les croquis sommaires. Etablit un diagnostic sur l'état des existants et des prescriptions simples, estime le coût des travaux, contrôle la conformité des devis et des travaux avec le programme défini. Est capable de concevoir un projet simple en rapport avec la situation des demandeurs.	530
Coefficient intermédiaire	
2e échelon	
En plus de la qualification et des tâches du 1er échelon, connaît les modalités de financement, l'ensemble des démarches administratives nécessaires à la bonne exécution des ouvrages, assure la constitution des dossiers et la surveillance des chantiers en liaison avec les partenaires et les entreprises.	600
Coefficient intermédiaire	
Coefficient intermédiaire	
3e échelon	
En plus des compétences du 2e échelon, assure le suivi technique d'une opération de réhabilitation de plusieurs logements en lien avec le maître d'ouvrage et le maître d'œuvre et en collaboration avec le chargé d'opération. Il contrôle les coûts, établit les pièces écrites, suit la bonne exécution des travaux, vérifie les situations et les décomptes de la partie technique. Effectue le contrôle budgétaire et technique de l'opération.	730
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Gestion	

<b>Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.</b>	
1. Entretien des immeubles	
Agent d'entretien	
Assure exclusivement le nettoyage des parties communes d'un immeuble ou groupe d'immeubles (nettoyage, ordures ménagères...). Travaille sous la responsabilité du gardien.	420
Ouvrier d'entretien	
1er échelon	
En plus des travaux confiés aux agents d'entretien, il peut effectuer de petits travaux d'entretien courant et travaille sous la responsabilité du gardien.	430
2e échelon	
De niveau BEP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, assure l'entretien des immeubles et effectue les réparations nécessaires du fait de sa polyvalence. Peut être responsable d'un véhicule ou d'un atelier.	440
2. Ouvriers qualifiés et chefs d'équipe	
Ouvrier qualifié	
1er échelon	
De niveau CAP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il possède une technique déterminée et effectue, selon les directives, des travaux courants. Peut être responsable d'un véhicule ou d'un atelier.	440
2e échelon	
Possède, par formation de niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, une technique déterminée et effectue, selon des directives, des travaux courants.	450
3e échelon	
En plus du niveau BEP, possède par expérience de bonnes connaissances professionnelles, effectue, selon les instructions reçues, les travaux de sa spécialité et prend des initiatives.	460
Ouvrier hautement qualifié	
1er échelon	
Possède le niveau BAC minimum et/ou une expérience professionnelle équivalente et une parfaite maîtrise de son métier. Effectue les travaux les plus délicats dans sa spécialité et est susceptible d'assurer la fonction de monitorat.	470
2e échelon	
En plus des qualifications du 1er échelon, a de l'expérience dans les fonctions attribuées.	480
Chef d'équipe	
1er échelon	
En plus du niveau précédent, a toutes les connaissances nécessaires pour coordonner et diriger le travail remis par le chef de service. Assure la responsabilité du stock de matériaux, des véhicules et du matériel affecté à son service.	490
2e échelon	
En plus de la qualification du 1er échelon et de l'expérience professionnelle équivalente, il a la capacité d'établir des rapports sur les activités de l'équipe.	500
Coefficient intermédiaire	550
Encadrant technique	
1er échelon	
De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente, il (elle) maîtrise une spécialité et est en capacité de transmettre ce savoir-faire à un public en insertion.	600
Coefficient intermédiaire	650
2e échelon	
De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente, il (elle) maîtrise différentes spécialités et est en capacité de transmettre ces savoir-faire à un public en insertion.	700
Coordinateur technique	
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente, est chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers.	750
Niveau 2	
De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente, est chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers.	800
3. Gestion immobilière	
Gardien d'immeuble	
1er échelon	
Logé dans l'immeuble ou ses annexes, assure la surveillance générale des parties communes, leur entretien et les petites réparations, conformément aux règles générales définies dans la convention collective des sociétés anonymes d'HLM. Fait respecter le contrat de location en liaison avec le gestionnaire. Etablit la liaison entre les occupants et les organismes pour les travaux et réparations.	420
2e échelon	
De niveau CAP et/ou expérience professionnelle équivalente, assure le gardiennage de plusieurs immeubles, renseigne les locataires de façon sommaire, détermine avec les gestionnaires les travaux d'entretien à effectuer dans l'immeuble et contrôle leur exécution.	430
Gestionnaire	
1er échelon	
De niveau BEP minimum, il est placé sous la responsabilité du gestionnaire immobilier, reçoit les candidats au logement, leur propose des logements disponibles, est capable d'effectuer les visites, les états des lieux, de procéder à l'appel des loyers et d'établir les quittances.	420
2e échelon	
De niveau BAC et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des tâches définies au 1er échelon, est capable de démarcher les bailleurs afin de recenser les logements vacants et est en mesure de prendre l'initiative de renseigner le bailleur sur les possibilités techniques et financières offertes et d'assurer les relations avec les administrations et les locataires. Prend en charge les modalités de location, d'entretien et de réparations courantes.	430
<b>L'emploi préexistant de receveur-encaisseur est supprimé.</b>	
Coefficient intermédiaire	450
3e échelon	
De niveau BTS et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des tâches du 2e échelon, assure la responsabilité du service de gestion immobilière, l'occupation optimale des logements à gérer ainsi que la liaison entre les services internes concernés.	500

	Coefficient intermédiaire	550
	Coefficient intermédiaire	600
	Coefficient intermédiaire	650
	Coefficient intermédiaire	700
	Gestionnaire immobilier	
En plus des attributions du gestionnaire du 3e échelon, possède la maîtrise de la gestion immobilière ainsi que le diplôme requis pour l'obtention de la carte professionnelle. Assure la coordination de l'activité immobilière et connaît les possibilités de l'organisme en ce domaine.		730
	Agent de maîtrise	
	Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.		750
	Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.		800
	Gestionnaire immobilier principal	
En plus des qualifications et des attributions du gestionnaire immobilier, il assure la coordination d'un ou de plusieurs agents et les interfaces internes et externes. Il suit le contentieux lié aux rapports locatifs et déclenche les actions nécessaires à la résolution du contentieux. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées.		870
	4. Gestion sociale	
	Agent social	
	1er échelon	
Agent de niveau bac et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en collaboration et sous le contrôle direct du responsable de service, est chargé, en liaison avec les travailleurs sociaux, d'assurer l'accompagnement social lié au logement ou au maintien dans les lieux de personnes ou de familles et de contribuer à leur réinsertion dans l'environnement.		430
	Coefficient intermédiaire	450
	2e échelon	
Agent titulaire d'un diplôme de travailleur social et/ou justifiant d'une expérience professionnelle similaire pour exécuter les tâches définies au 1er échelon, sous la responsabilité du responsable de service.		500
	Coefficient intermédiaire	550
	3e échelon	
En plus des qualifications et des attributions du 2e échelon et/ou de l'expérience professionnelle équivalente, assume la rédaction de rapports ou d'études avec proposition d'actions s'adaptant au mieux au cas étudié. Il assure un contact régulier avec les personnes accompagnées et les services sociaux référents.		600
	4e échelon	
Titulaire du diplôme de travailleur social et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il exerce, en plus des fonctions du 3e échelon, la fonction de coordination de plusieurs agents et l'animation de quartier à la fois individuelle et collective en liaison avec les travailleurs sociaux. Il possède une connaissance de la réglementation sur le droit au logement et est compétent pour dresser un constat de la situation. Il est capable, en fonction des besoins et des problèmes repérés, d'établir des projets avec les personnes et les services sociaux référents.		660
	Coordinateur social	
	1er échelon	
Agent de niveau universitaire chargé de la coordination des actions individuelles des agents sociaux et des actions collectives au profit des familles logées en appartement de transit, en centre d'accueil ou dans un quartier faisant l'objet d'un programme spécifique et complexe.		730
	Agent de maîtrise	
	Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.		750
	Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.		800
	2e échelon	
En plus des qualifications et des attributions du 1er échelon, supervise les actions individuelles et les opérations complexes, anime les actions collectives entreprises dans les différents secteurs suivis par les gestionnaires et les animateurs et les coordonne, assure les relations avec les institutions et organismes collaborant à la réinsertion des familles. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées.		870
	Accueil. - Conseil. - Traitement des dossiers	
<b>Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.</b>		
	Conseiller habitat	
	1er échelon	
De niveau bac minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, assure l'accueil et le conseil des demandeurs au siège de l'organisme ou dans toute agence ou permanence. A partir d'une estimation des travaux, est en mesure de saisir sur matériel informatique toute ouverture de dossier en maîtrisant le traitement de texte, établit un plan de financement en rapport avec la situation de l'intéressé, effectue ou contrôle la constitution des dossiers nécessaires aux financements sociaux, connaît le fonctionnement et les possibilités de l'organisme, effectue des enquêtes à domicile.		430
	Coefficient intermédiaire	450
	2e échelon	
De niveau BTS minimum, en plus des qualifications et des tâches définies au 1er échelon, a la capacité d'analyse des textes officiels sur le logement et assure la responsabilité des dossiers et des comptes clients.		500
	Coefficient intermédiaire	550
	3e échelon	
En plus de la qualification du 2e échelon et/ou de l'expérience professionnelle acquise, assure le montage d'opérations complexes et la gestion des comptes clients, prépare les négociations de l'organisme avec les partenaires, peut assurer la coordination de plusieurs agents.		600
	Coefficient intermédiaire	650
	Coefficient intermédiaire	750
	4e échelon	
Titulaire de la licence et/ou d'un diplôme supérieur reconnu en matière immobilière et/ou financière, en plus des tâches définies au 3e échelon, est capable de rédiger des documents ou notes de synthèse pour le public, les administrateurs, le personnel et de participer aux études de portée générale.		750
	Agent de maîtrise	

Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Conseiller(ère) habitat principal	
En plus des qualifications et attributions du 4e échelon, assure la coordination d'un ou de plusieurs agents et suit l'état d'avancement d'un ensemble de dossiers. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées.	870
Documentation. - Information. - Communication	
<b>Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.</b>	
1. Documentation	
Documentaliste	
1er échelon	
Agent de niveau bac minimum, centralise, analyse et diffuse les documents ayant trait à l'activité de l'organisme. Etablit le classement et tient à jour le répertoire de ces documents.	430
Coefficient intermédiaire	450
2e échelon	
De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle acquise, accomplit les mêmes tâches qu'au 1er échelon, recherche l'exploitation de documents à la demande d'un autre service, avec rédaction d'une note de synthèse, et est éventuellement responsable du service.	530
2. Information. - Communication	
Chargé d'information-communication	
1er échelon	
Titulaire du BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, conçoit et réalise des documents simples dans sa spécialité (audiovisuel, journalistique).	530
Coefficient intermédiaire	600
2e échelon	
De niveau BTS minimum et/ou ayant une expérience équivalente confirmée, en plus des tâches définies au 1er échelon, élabore à la demande d'un autre agent des documents d'information et/ou une campagne sur un thème donné, dans sa spécialité, sous la responsabilité d'un chef de service ou de la direction. Il maîtrise les nouvelles technologies de l'information et de la communication.	660
Coefficient intermédiaire	700
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
3e échelon	
Titulaire d'un diplôme supérieur reconnu, en plus des tâches du 2e échelon, prend tout contact avec les médias et élabore une politique d'information pour l'organisme sur les directives et sous le contrôle de la direction.	870
études et suivi. Animation	
Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.	
Enquêteur	
Collaborateur de niveau BEP et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, qui, à partir d'un questionnaire établi, est chargé de recueillir des informations auprès d'une population donnée.	420
Coefficient intermédiaire	450
Assistant d'études ou d'opérations	
1er échelon	
De niveau licence ou maîtrise et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, est capable, sous la responsabilité du chargé d'études ou d'opérations, de mettre en forme les résultats et enquêtes d'urbanisme par la composition et la réalisation de documents d'information et de participer au montage et au suivi d'opérations simples sous leurs aspects technique, financier, administratif et social.	530
2e échelon	
En plus des qualifications et des tâches définies au 1er échelon, il justifie d'une expérience confirmée.	600
Chargé d'études	
1er échelon	
De niveau maîtrise ou 3e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des compétences ci-dessus, assure les responsabilités d'une étude ne présentant pas de difficultés exceptionnelles et la coordination du travail d'assistants d'études. Travaille de façon autonome sur un programme précis défini avec le chargé d'opérations éventuellement concerné, le chef de service, s'il existe, ou, à défaut, en relation directe avec le responsable de l'organisme. Assure des missions spécifiques liées à son emploi et à ses compétences, par exemple : fonctionnement du service de documentation, conseil aux chargés d'opérations dans des secteurs spécialisés : financement, législation.	660
Coefficient intermédiaire	700
2e échelon	
De niveau 3e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des attributions du 1er échelon, conduit des études présentant des difficultés certaines et éventuellement les réalise seul. Prend les initiatives nécessaires à la conduite de ces études en liaison avec le chef du service études ou le responsable de l'organisme.	730
Agent de maîtrise	
1er échelon	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
2e échelon	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
3e échelon	

En plus des attributions du 2e échelon, possède une qualification reconnue lui permettant d'assurer de façon autonome la conduite et la coordination d'études réalisées par un ou plusieurs chargés d'études qu'il guide et conseille.	870
<b>Chef de service études</b>	
De formation supérieure, il est responsable de la gestion de son service et dirige l'activité des collaborateurs placés sous ses ordres en liaison avec le directeur de l'organisme.	1 000
<b>Chargé d'opérations</b>	
<b>1er échelon</b>	
De niveau maîtrise ou 3e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, il est responsable de l'animation d'un projet social ou urbain et chargé de la relation et de la communication avec les maîtres d'ouvrage et les collectivités locales. Sa responsabilité s'étend aux aspects :	
- administratifs : il est chargé de l'animation, de l'information, de la coordination et du contrôle des différentes phases du programme envisagé ;	
- financiers : il constitue les dossiers financiers (demandes de prêts, de primes ou de subventions) et conseille tout intéressé sur les diverses possibilités financières qui lui sont offertes ;	
- techniques : il effectue les enquêtes sur les immeubles à restaurer et procède à la constitution ainsi qu'au contrôle de tout dossier d'étude ou de préétude technique demandé par toute personne intéressée à l'opération projetée ;	
- sociaux : il résout les problèmes de logement temporaire ou définitif et recherche avec les partenaires les solutions aux différents problèmes rencontrés ;	
- urbanistiques et territoriaux : il recueille et fournit les éléments d'analyse des spécificités locales du territoire, du bassin d'emplois, d'habitat, du peuplement, des partenaires.	660
Il peut assurer la coordination de plusieurs agents.	
<b>Coefficient intermédiaire</b>	
<b>2e échelon</b>	
De niveau 3e cycle et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des attributions du 1er échelon, est responsable de plusieurs opérations simples de restauration immobilière qu'il anime et dirige et/ou d'une opération complexe. Traite en plus tous les problèmes d'ordres juridique, technique, financier, administratif et urbanistique dans le cadre de ses fonctions.	730
<b>Agent de maîtrise</b>	
<b>1er échelon</b>	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
<b>2e échelon</b>	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
<b>3e échelon</b>	
De niveau 3e cycle et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé. Il assure les tâches définies au 2e échelon, est capable d'assurer la conduite et la coordination de plusieurs opérations complexes.	870
<b>Chargé de mission</b>	
<b>1er échelon</b>	
De formation supérieure de 3e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente à celle de la licence, il exécute des tâches diverses confiées par la direction, nécessitant des connaissances approfondies en matière administrative, technique, sociale, urbanistique ou financière pour conduire un projet d'ensemble. Cette fonction implique le sens de l'initiative et de la responsabilité dans les relations avec les partenaires de l'organisme et une bonne connaissance des possibilités de l'organisme.	900
<b>2e échelon</b>	
Outre les qualifications du chargé de mission du 1er échelon, il est en mesure de conduire simultanément plusieurs projets complexes au sein de l'organisme et de le représenter dans les négociations auprès des instances tant internes qu'externes. Il peut recevoir à cet effet une délégation élargie pour l'exécution de ces tâches.	1000
<b>Direction</b>	
<b>Responsable de service</b>	
<b>1er échelon</b>	
De formation supérieure et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, le chef de service est responsable de la gestion de son service et dirige l'activité des collaborateurs placés sous ses ordres.	1000
<b>2e échelon</b>	
<b>En plus des attributions du 1er échelon, il intervient auprès des différents services et, le cas échéant, établissements ou agences de l'organisme dans son domaine de compétence.</b>	1050
<b>Responsable d'agence</b>	
<b>1er échelon</b>	
Outre une formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il a la responsabilité de la conduite de l'ensemble des domaines d'intervention de l'organisme sur un secteur géographique donné qui lui est confié.	1000
<b>2e échelon</b>	
En plus des attributions du 1er échelon, à une échelle géographique plus étendue, notamment départementale, il a la responsabilité de la conduite de l'ensemble des domaines d'intervention de l'organisme ainsi que de missions internes ou externes déléguées par le directeur concernant le secteur géographique couvert.	1050
<b>Directeur adjoint</b>	
De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, le directeur adjoint participe à la mise en œuvre des décisions, assure une partie de l'organisation et du fonctionnement de l'organisme et contribue à l'élaboration des budgets, le représente à l'extérieur en lien avec le directeur et sur délégation expresse du président, et remplace le directeur en cas d'absence.	1100
<b>Directeur</b>	
<b>1er échelon</b>	
De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, le directeur assure et rend compte de la mise en œuvre du projet arrêté par le conseil d'administration, développe l'activité découlant du projet, assure le bon fonctionnement de l'organisme en termes d'organisation, de gestion financière et de ressources humaines, participe à la promotion de l'organisme et du réseau, met en cohérence activités, moyens et projet global, dans un organisme employant moins de 20 salariés.	1200
<b>2e échelon</b>	
Il assure les tâches définies au 1er échelon, dans un organisme employant de 20 à 49 salariés.	1300
<b>3e échelon</b>	
Il assure les tâches définies au 1er échelon, dans un organisme employant 50 salariés ou plus.	1400

<b>Directeur général</b>	
De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il supervise et fédère différents organismes, agences ou établissements et/ou services. Il propose, anime et met en œuvre le projet global de l'organisme, l'ensemble de ses actions et activités. A ce titre, il assure les relations avec l'extérieur sur délégation expresse du président, il gère et anime l'équipe, prépare et suit les budgets et en assure le contrôle, définit la politique des ressources humaines et assume la responsabilité des relations sociales.	1500
<b>Directeur. - Délégué territorial</b>	
De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il assure la mise en œuvre du projet arrêté par le conseil d'administration de l'union territoriale et il en rend compte, conduit la stratégie de développement du réseau au niveau du territoire couvert, y compris structures dédiées rattachées le cas échéant, assure sur délégation expresse du président la représentation externe en lien avec les administrateurs et les directeurs, anime le réseau dans le territoire et apporte appuis et conseils aux organismes adhérents en interface avec la fédération nationale, conduit les actions de communication, assure le bon fonctionnement de l'union territoriale en termes d'organisation et de gestion financière et de ressources humaines.	1500
<b>Directeur fédéral</b>	
De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il agit sur délégation du président. En particulier, il est en charge : - de l'appui et de la structuration du mouvement, notamment sur les territoires ; - de la conduite de son organisation et de sa professionnalisation ; - de l'animation du réseau des directeurs ; - de la responsabilité hiérarchique des services fédéraux.	1500

## Avenant du 30 septembre 2015 portant modification de diverses dispositions de la convention collective

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SOLIHA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FEC FO ; CFE-CGC ; Solidaires.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les dispositions de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM avec le droit applicable.

Compte tenu des évolutions du droit, les partenaires sociaux de la branche conviennent en conséquence des modifications suivantes.

### Information des organisations syndicales représentatives dans la branche

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 3 du préambule de l'article 2 sexies de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'organisme de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par courrier recommandé avec avis de réception adressé aux organisations représentatives au plan national dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation. »

### Congé de formation économique, sociale et syndicale

#### Article 2

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 5 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Droit syndical » est rédigé comme suit :

« Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés. Le maintien de son salaire lui sera assuré dans son intégralité, dans le cadre des dispositions relative au fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. Les modalités de prise de ces congés sont précisées aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. »

### Préavis

#### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Congés exceptionnels

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 15 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Congés exceptionnels » est rédigé comme suit :

« Des congés exceptionnels d'absence sont accordés, sur leur demande, aux salariés dans les cas et dans les conditions prévus à l'article L. 3142-1 du code du travail.

Cependant, ces congés sont fixés aux délais suivants :

Congé	Sans condition d'ancienneté	Après 1 an
Mariage de l'intéressé	4 jours	+ 2 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	+ 1 jour
Signature d'un Pacs	4 jours	+ 1 jour
Décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou d'un enfant	2 jours	+ 1 jour



Décès du père ou de la mère	1 jour	+ 1 jour
-----------------------------	--------	----------

Congé	Sans condition d'ancienneté	Après 3 mois
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour	+ 1 jour
Décès du frère ou d'une sœur	1 jour	+ 1 jour

Congé	Durée sans condition d'ancienneté
Déménagement	2 jours
Appel de préparation à la défense (journée citoyenne)	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours

Les jours supplémentaires accordés après 1 an d'ancienneté sont pris et indemnisés dans les mêmes conditions que les jours légaux.

Les jours légaux chômés sont payés.

En cas de décès, si le salarié est en congé, le nombre de jours de congés correspondant au congé exceptionnel est reporté dans le droit à congés du salarié.

En cas de décès et sous réserve de la production de justificatifs, si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de route aller-retour s'ajoutera au congé proprement dit. Ce délai est fixé à 1 jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail.  
(Arrêté du 5 mai 2017 - art. 1)

## Maternité

### Article 5

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 18 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Maternité et congé parental » est rédigé comme suit :

« La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, sur présentation de justificatifs.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum, sur présentation de justificatifs.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise. »

### Faculté pour les salariés à temps partiel de calculer les cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein

#### Article 6

En vigueur étendu

L'article 19 bis de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Retraite » est complété comme suit :

« Faculté pour les salariés à temps partiel de calculer les cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein

En cas d'emploi exercé à temps partiel, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse peut être calculée sur le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, conformément aux dispositions des articles L. 241-3-1, R. 241-0-1 à R. 241-0-6 et D. 241-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le dispositif permettant de calculer des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein est ouvert aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel défini par l'article L. 3123-1 du nouveau code du travail.

Il s'agit de tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein : salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures), ou annuelle (1 607 heures), ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

La durée de référence de l'horaire à temps plein, éventuellement rapportée au mois ou à l'année, est la durée légale (35 heures par semaine) ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée au niveau de l'organisme.

Peuvent également bénéficier de ce maintien d'assiette les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées : salariés en convention de forfait annuel *en heures* ou (1) en jours, travailleurs à domicile, concierges et employés d'immeubles.

Pour tout passage d'un temps plein à un temps partiel du fait de l'employeur, celui-ci doit proposer au salarié ce dispositif.

Nécessité d'un accord entre le salarié et l'employeur

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein doit résulter de l'accord du salarié et de l'employeur. Cet accord doit être écrit, daté et signé soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant.

Si, le cas échéant, l'employeur prend en charge tout ou partie de la cotisation salariale additionnelle, l'accord mentionne la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge.

Si le passage à temps partiel constitue une alternative à un licenciement collectif pour motif économique, l'employeur qui souhaite proposer le maintien de l'assiette à hauteur de la rémunération à temps plein doit le faire dans les mêmes termes pour l'ensemble des salariés, dont le contrat est ainsi transformé.

Cette proposition est notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des salariés concernés et intégrée au projet d'avenant de modification du contrat de travail. Elle comporte, le cas échéant, les modalités de prise en charge par l'employeur des cotisations.

Le refus éventuel du salarié est mentionné expressément dans l'avenant.

Dénonciation par l'employeur ou le salarié

L'accord peut être dénoncé par l'employeur ou le salarié sous certaines conditions. La dénonciation doit être notifiée à l'autre partie et mentionnée par avenant au contrat de travail.

La dénonciation par l'employeur ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai minimum de 1 an à compter de sa date d'effet ou d'un délai d'une durée supérieure si l'accord comporte un engagement de l'employeur en ce sens.

L'option prend fin pour les rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel mention est faite au contrat de travail de la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur.

En cas de dénonciation, il ne peut être conclu de nouvel accord au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Date d'effet et de fin de l'option

1° L'accord fixe une date d'effet au premier jour d'un mois

Le calcul de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter de la date d'entrée en vigueur fixée par l'accord ou l'avenant. Cette date ne peut être antérieure à la date de conclusion de l'accord ou de l'avenant,

ni à la date à laquelle le salarié remplit les conditions pour bénéficier du maintien d'assiette.

2° La date d'effet n'est pas le premier jour d'un mois

Si cette date ne correspond pas à un premier jour du mois, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant.

3° L'accord ne comporte pas de date d'effet de l'option

Si l'accord ou l'avenant ne comporte pas de date d'entrée en vigueur, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées :

- à compter du premier jour du mois suivant sa date de conclusion si le salarié remplit les conditions requises le jour de la conclusion de l'accord ;

- ou à compter du premier jour du mois suivant la date où le salarié remplit les conditions requises, si cette date est postérieure à la conclusion ou à la notification de l'accord ou de l'avenant.

4° Date d'effet de l'option en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, la date de mise en œuvre du maintien d'assiette est reculée de 1 mois lorsque la rémunération afférente à la période de travail à temps complet est versée après la date d'effet du passage à temps partiel.

5° Fin de l'option

Ce dispositif cesse d'être applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel :

- la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée ;

- le salarié cesse de remplir les conditions requises ;

- le contrat de travail prend fin.

#### Calcul des cotisations d'assurance vieillesse

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps complet suppose la prise en compte :

- de la rémunération réelle perçue par le salarié à temps partiel ;

- et du supplément d'assiette résultant de la différence entre le salaire réellement versé et la rémunération correspondant à un temps plein.

Le salaire correspondant à l'activité à temps plein s'obtient en appliquant la formule de calcul suivante :

Rémunération à temps plein = rémunération mensuelle perçue par le salarié × (durée mensuelle de temps plein / nombre d'heures rémunérées au cours du mois).

La durée mensuelle de temps plein correspond à la durée légale calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, à la durée mensuelle fixée conventionnellement pour la branche, l'entreprise ou la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le nombre d'heures rémunérées inclut les heures complémentaires.

Seules les cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse sont calculées sur la rémunération correspondant à une activité à temps plein ; les autres cotisations de sécurité sociale (maladie maternité, invalidité, décès, allocations familiales, accident du travail), la contribution FNAL, le versement de transport, la CSG et la CRDS restent calculés sur la rémunération réelle versée au salarié à temps partiel. »

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-56 du code du travail.  
(Arrêté du 5 mai 2017 - art. 1)

### Gratification annuelle

#### Article 7

En vigueur étendu

L'article 24 bis de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Gratification annuelle » est rédigé comme suit :

« Il est institué une gratification égale à 1 mois de salaire pour le personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté, au 31 décembre de l'année.

La référence pour le calcul de la gratification annuelle est le salaire du mois de décembre de l'année en cours.

Une partie de cette gratification peut être payée d'avance, au moment de la période des congés payés d'été. Cette partie ne peut pas excéder la moitié de la gratification qui sera due en fin d'année.

Cette gratification sera versée au salarié remplissant les conditions d'ancienneté au prorata du temps de présence et pourra donc être proratisée en cas de départ en cours d'année.

Lorsque le salarié a travaillé une partie de l'année à temps plein et l'autre partie de l'année à temps partiel, le montant de la gratification perçue par le salarié correspond à la moyenne sur l'année de son temps de travail à temps plein et à temps partiel.

Le salarié, dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté, a droit au versement de la gratification, en intégralité, quand bien même il aurait été absent pour cause de maladie, pour cause de congé individuel de formation (CIF) ou de l'un des congés exceptionnels mentionnés à l'article 15 de la présente convention collective. En revanche, en cas de congé sans solde ou de congé parental, la gratification n'est pas due sur la période d'absence, sauf présence à temps partiel durant le congé parental le cas échéant. »

#### Date d'effet

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2016.

#### Portée

#### Article 9

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

#### Formalités

#### Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 30 septembre 2015.

---

## Avenant du 24 novembre 2015 à l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives « frais médicaux »

Signataires	
Organisations patronales	SOLIHA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; Solidaires.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime de santé défini dans l'accord du 30 septembre 2014 avec le nouveau cahier des charges du contrat responsable issu du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

Ainsi l'accord sur les garanties collectives « frais médicaux » des salariés du 30 septembre 2014 est modifié comme suit.

### Modification de l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014, le premier tableau des garanties est remplacé par le tableau ci-après.

### Régime de Frais de Santé

Les garanties s'expriment en complément de la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés.

Ensemble du personnel	Base obligatoire
<b>HOSPITALISATION Médicale et Chirurgicale *</b>	
Chirurgie - Hospitalisation	conv. : 100 % FR limité à 50% BR
Frais de séjour, salle d'opération et autres frais médicaux...	non conv. : 80 % FR limité à 100% BR reconstituée
<b>Actes de chirurgie (ADC), Acte d'anesthésie, et autres honoraires - CAS</b>	conv. : 100% FR limité à 100 % BR
<b>Actes de chirurgie (ADC), Acte d'anesthésie, et autres honoraires - Hors CAS</b>	<b>conv. : 100% FR limité à 80 % BR</b> <b>non conv. : 80 % FR limité à 80 % BR reconstituée</b>
Forfait hospitalier (illimité)	pris en charge intégralement
Chambre particulière y compris maternité	1,5 % du PMSS / jour
Lit accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	1 % du PMSS / jour
Transport accepté par la SS	conventionné : 100 % TM
<b>ACTES MEDICAUX</b>	
<b>Généraliste (Consultations - Visites) - CAS</b>	50 % BR
<b>Généraliste (Consultations - Visites) - Hors CAS</b>	<b>30 % BR</b>
<b>Spécialiste (Consultations - Visites) - CAS</b>	<b>120 % BR</b>
<b>Spécialiste (Consultations - Visites) - Hors CAS</b>	100 % BR
Pharmacie	TM
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
<b>Actes d'imagerie médicales (ADI), Actes d'échographie (ADE), Doppler... - CAS</b>	<b>120 % BR</b>
<b>Actes d'imagerie médicales (ADI), Actes d'échographie (ADE), Doppler... - Hors CAS</b>	100 % BR
Orthopédie, Acoustique	100 % BR
CURES Thermales (acceptées)	10 % du PMSS
<b>DENTAIRES</b>	
Soins dentaires	55 % BR
Orthodontie	remboursée par la SS : 200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS	250 % BR
Inlays, onlays	100 % BR
Inlays core remboursés par la SS	150 % BR
<b>OPTIQUE</b>	
Verres (limitation à une paire tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf pour les enfants ou en cas de changement de dioptrie)	remboursement selon la grille optique (ci-jointe)
Monture (limitation à une monture tous les 2 ans pour les adultes)	100 €
Lentilles remboursées	4 % du PMSS /an /bénéficiaire
Lentilles non remboursées y compris jetables	4 % du PMSS /an /bénéficiaire
Chirurgie de l'œil	10 % du PMSS /œil /an /bénéficiaire
Maternité (par enfant y compris adoption d'un enfant de moins de 10 ans)	10 % du PMSS
<b>ACTES DE PREVENTION</b>	
Détartrage complet sus et sous gingival des dents	100 % BR (2 séances)
Dépistage de l'Hépatite B	100 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien enfant - 12 ans	30 € maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 à 59 ans	50 € maximum /an /bénéficiaire
<b>ACTES HORS NOMENCLATURE</b>	
IMPLANTS, (limités à 3 implants par bénéficiaires et par an)	15 % du PMSS
Médecine douce ostéopathie, Acupuncture, Chiropractie **	30 € par séance maximum /an /bénéficiaire
Parodontologie	5 % PMSS par an par personne
Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	dans la limite de 3% PMSS
Sevrage Tabagique prescrit par un médecin	50 € par an et par bénéficiaire
Assistance	oui (à expliciter la couverture)

FR : Frais Réels  
 BR : Base de remboursement  
 MR : Montant remboursé par la SS  
 FD : Frais déclarés à la SS  
 TM : Ticket Modérateur (différence entre la base des remboursements et le remboursement de la Ss)  
 PMSS : Plafond mensuel de la SS  
 CAS : Médecin ayant adéré au Contrat d'Accès aux Soins introduit par l'avenant n° 8 à la convention médicale publié au Journal officiel du 7 décembre 2012  
 \* limitations à 30 jours par année civile, pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique  
 \* maison de santé pour maladies nerveuses et mentales, l'indemnisation étant limitée à 30 jours par séjour  
 \*\* les osthéopathes doivent être titulaires du titre d'osthéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession  
 \*\* les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'Association Française de Chiropractie (AFC)  
 \*\* les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au Conseil de l'Ordre des Médecins

Les tableaux présentant le détail des remboursements du poste optique, par type de verre, sont inchangés.

**Date d'effet**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2016.

**Portée**

Article 3

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

**Formalités**

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 24 novembre 2015,

**Dénonciation par lettre du 23 mai 2016 de l'USH, FNSCHLM, FNESH, USH, FNOPH de l'accord du 7 décembre 1994 relatif à l'organisme collecteur paritaire**

En vigueur

Paris, le 1er juillet 2016.

Union nationale des fédérations d'organismes HLM

14, rue Lord-Byron

75384 Paris Cedex 08

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint un exemplaire des courriers de dénonciation de l'accord collectif sur l'organisme collecteur paritaire Habitat-Formation que les organisations patronales ci-après ont signé le 7 décembre 1994 :

- l'union nationale des fédérations d'organismes d'HLM - l'union sociale pour l'habitat (USH) ;
- la fédération nationale des offices publics de l'habitat (FOPH) ;
- la fédération nationale des sociétés anonymes et fondations d'HLM - les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) ;
- la fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM (FNSCHLM).

Nous joignons également à la présente copie des avis de réception des lettres recommandées de notification de la dénonciation adressées aux organisations syndicales et des accusés de réception de remise en main propre aux autres organisations patronales, parties à cet accord.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre meilleure considération.

Le délégué général.

**Avenant du 20 septembre 2016 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance**

Signataires	
Organisations patronales	SOLIHA
Organisations de salariés	CFDT CFTC FEC FO SNUHAB CFE-CGC Solidaires

**Préambule**

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les garanties « incapacité temporaire » et « invalidité » et les taux de cotisations ainsi que d'acter la recommandation d'Humanis prévoyance et de l'OCIRP.

Cet avenant annule et remplace l'avenant signé le 24 novembre 2015.

L'appel à concurrence mis en œuvre conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, a permis le choix par les partenaires sociaux d'Humanis prévoyance et l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs. L'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire de la convention collective nationale des personnels PACT-ARIM est modifié en conséquence.

Il est également convenu de modifier certaines garanties et de réviser les cotisations.

## Garanties

### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.1 « Incapacité temporaire » de l'accord sont modifiées comme suit :

« Le montant des indemnités journalières versées en relais de la garantie employeur est fixé à 95 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 3.1 sont inchangées.

Les dispositions de l'article 3.2 « Invalidité » de l'accord sont modifiées comme suit :

« Les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie (définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % percevront une rente dont le montant est égal à 95 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la Sécurité sociale.

Les salariés reconnus en invalidité 1re catégorie par la sécurité Sociale percevront une rente égale à 66 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes de la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 3.2 sont inchangées.

## Répartition des cotisations

### Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 « Répartition des cotisations » de l'accord est remplacé comme suit :

« Ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 :

Garanties	Taux Contractuels		Taux d'appel	
	TA	TB	TA	TB
Décès	0,33 %	0,33 %	0,25 %	0,25 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,05 %	0,04 %	0,04 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail	0,93 %	1,89 %	0,71 %	1,44 %
Invalidité	0,23 %	0,41 %	0,17 %	0,30 %
Cotisation totale	1,62 %	2,76 %	1,25 %	2,11 %

Ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 :

Garanties	Taux contractuels		Taux d'appel 2016	
	TA	TB	TA	TA
Décès	0,64 %	0,64 %	0,49 %	0,49 %
Décès accidentel	0,11 %	0,11 %	0,08 %	0,08 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,05 %	0,04 %	0,04 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %
Rente de conjoint	0,28 %	0,28 %	0,28 %	0,28 %
Incapacité de travail	0,93 %	1,89 %	0,71 %	1,44 %
Invalidité	0,23 %	0,41 %	0,17 %	0,30 %
Cotisation totale	2,32 %	3,46 %	1,85 %	2,71 %

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947, la cotisation 1.50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur. »

## Mise en œuvre du régime

### Article 3

En vigueur étendu

L'article 4 « Mise en œuvre du régime » de l'accord est remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « prévoyance » prévues par la convention collective nationale, les organismes assureurs suivant :

- Humanis prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social se situe 29, boulevard Edgar-Quinet, 75 014 Paris, pour les risques incapacité temporaire, invalidité et capitaux décès et frais d'obsèques ;

- OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social se situe 17, rue de Marignan, 75008 Paris, pour les garanties rente éducation et rente de conjoint.

Humanis prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ces organismes sont recommandés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans.

## Fonds de solidarité de la branche

### Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des personnels PACT-ARIM ont convenu de créer un fonds de solidarité. Celui-ci fait l'objet de l'article 6 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance. Les actuels articles 6 et suivants sont renumérotés en conséquence. Le fonds de solidarité est destiné à mettre en œuvre des actions de solidarité spécifiques. L'article 6 est rédigé comme suit :

« Article 6

Degré élevé de solidarité du régime prévoyance

### 6.1. Fonds de solidarité

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

La part de cotisation affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme assureur.

Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier d'un fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques définies par l'article 6.2 du présent accord pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des personnels PACT-ARIM.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

## 6.2. Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de prévoyance prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;

- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux. »

### Entrée en vigueur et champ d'application de l'accord

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2016 et pour tous les sinistres à compter de cette date.

Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des Pact Arim. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

### Dépôt et extension

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

## Avenant du 21 mars 2017 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SOLIHA
Organisations de salariés	CFDT CFTC FEC FO Solidaires

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant étend l'appel des cotisations à la tranche C et met en place des taux d'appels pour l'ensemble des garanties prévoyance pour les années 2016, 2017 et 2018.

### Répartitions des cotisations

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 « Répartition des cotisations » de l'accord modifié par l'avenant du 20 septembre 2016 est remplacé comme suit.

« Ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux contractuel	
	TA	TB/ TC
Décès	0,33	0,33
Frais d'obsèques	0,05	0,05
Rente éducation	0,08	0,08
Incapacité de travail	0,93	1,89
Invalidité	0,23	0,41
Cotisation totale	1,62	2,76

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2016					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,25	0,25	0,00	0,00	0,25	0,25
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08	0,08
Incapacité de travail	0,71	1,44	0,50	0,84	0,21	0,60
Invalidité	0,17	0,30	0,00	0,00	0,17	0,30

Cotisation totale	1,25	2,11	0,50	0,84	0,75	1,27
-------------------	------	------	------	------	------	------

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2017					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,28	0,28	0,00	0,00	0,28	0,28
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08	0,08
Incapacité de travail	0,78	1,58	0,55	0,92	0,23	0,66
Invalidité	0,19	0,33	0,00	0,00	0,19	0,33
Cotisation totale	1,37	2,31	0,55	0,92	0,82	1,39

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2018					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,31	0,31	0,00	0,00	0,31	0,31
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08	0,08
Incapacité de travail	0,86	1,74	0,60	1,01	0,26	0,73
Invalidité	0,21	0,36	0,00	0,00	0,21	0,36
Cotisation totale	1,50	2,53	0,60	1,01	0,90	1,52

Ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux Contractuels	
	TA	TB/ TC
Décès	0,64	0,64
Décès accidentel	0,11	0,11
Frais d'obsèques	0,05	0,05
Rente éducation	0,08	0,08
Rente de conjoint	0,28	0,28
Incapacité de travail	0,93	1,89
Invalidité	0,23	0,41
Cotisation totale	2,32	3,46

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2016					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,49	0,49	0,00	0,00	0,49	0,49
Décès accidentel	0,08	0,08	0,06	0,00	0,02	0,08
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08
Rente de conjoint	0,28	0,28	0,00	0,00	0,28	0,28
Incapacité de travail	0,71	1,44	0,00	1,08	0,71	0,36
Invalidité	0,17	0,30	0,17	0,00	0,00	0,30
Cotisation totale	1,85	2,71	0,35	1,08	1,50	1,63

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2017					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,54	0,54	0,03	0,00	0,51	0,54
Décès accidentel	0,09	0,09	0,09	0,00	0,00	0,09
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08
Rente de conjoint	0,08	0,28	0,03	0,00	0,25	0,28
Incapacité de travail	0,78	1,58	0,04	1,18	0,74	0,40
Invalidité	0,19	0,33	0,19	0,00	0,00	0,33
Cotisation totale	2,00	2,94	0,50	1,18	1,50	1,76

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2018					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,59	0,59	0,08	0,00	0,51	0,59
Décès accidentel	0,10	0,10	0,10	0,00	0,00	0,10
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08
Rente de conjoint	0,28	0,28	0,03	0,00	0,25	0,28
Incapacité de travail	0,86	1,74	0,12	1,28	0,74	0,46
Invalidité	0,21	0,36	0,21	0,00	0,00	0,36
Cotisation totale	2,16	3,19	0,66	1,28	1,50	1,91

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947, la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur. »

#### Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à effet rétroactif du 1er janvier 2016.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.  
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

#### Portée

Article 3

En vigueur étendu

Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables. (1)

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel le 23 septembre 2017.  
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

#### Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

## Avenant du 13 décembre 2017 portant modification des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement, aux congés exceptionnels et au départ en retraite

Signataires	
Organisations patronales	SOLIHA,
Organisations de salariés	CFDT ; FEC FO ; Solidaires,

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour les dispositions de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM relatives à l'indemnité de licenciement, aux congés exceptionnels, et au départ en retraite.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent en conséquence des modifications suivantes :

#### Indemnité de licenciement

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 12 bis de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit :

En cas de licenciement, le code du travail s'applique. L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié :

- en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;
- comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.

L'indemnité est calculée sur la base du salaire de référence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

#### Rupture conventionnelle

Article 2

En vigueur étendu

L'article 12 ter de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Rupture conventionnelle » est rédigé comme suit :

L'indemnité de rupture conventionnelle prévue au code du travail, qui doit être prise en compte, est l'indemnité prévue à l'article 12 bis de la présente convention collective nationale.



## Congés exceptionnels

### Article 3

En vigueur étendu

Dans l'article 15 de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Congés exceptionnels », les dispositions ci-dessous :

Congé	Sans condition d'ancienneté	Après 1 an
Décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou d'un enfant	2 jours	+ 1 jour
Décès du père ou de la mère	1 jour	+ 1 jour

Congé	Sans condition d'ancienneté	Après 3 mois
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour	+ 1 jour
Décès du frère ou d'une sœur	1 jour	+ 1 jour

sont remplacées par les dispositions suivantes pour mise en conformité avec la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

Congé	Durée sans condition d'ancienneté
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.	2 jours

## Départ en retraite

### Article 4

En vigueur étendu

L'article 20 de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Départ en retraite » est rédigé comme suit :

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur relatives au départ en retraite.

Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite doit en prévenir son employeur en respectant le préavis fixé à l'article 11 susvisé.

L'employeur pourra prendre l'initiative de la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cas du départ à la retraite (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Dans le cas de la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

Les dispositions ci-dessus n'excluent pas pour le salarié, le bénéfice éventuel des mesures de préretraite prévues par les textes en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

## Date d'effet

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à la date du 1er janvier 2018 à l'exception des articles 1 et 3 déjà en application à la date des évolutions récentes législatives et réglementaires.

## Portée

### Article 6

En vigueur étendu

*Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables. (1)*

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

## Formalités

### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

## Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux

Signataires	
Organisations patronales	SOLIHA,
Organisations de salariés	CFDT ; Solidaires,

## Préambule

En vigueur étendu

À effet du 1er janvier 2019, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer les prestations garanties par le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé et mettre en conformité les libellés de garanties du régime avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, la nouvelle convention médicale signée le 25 août 2016 à effet du 1er janvier 2017, mettant en place dans le cadre de la maîtrise des dépenses de santé :

- l'OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ; et
- l'OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée-chirurgie et obstétrique).

Le présent avenant vient modifier en conséquence les dispositions prévues par l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014, tel que modifié par l'avenant du 24 novembre 2015. Les autres dispositions du régime conventionnel demeurent inchangées.

### Modification des garanties

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau récapitulatif des niveaux de prestations en matière de remboursement de frais de soins de santé figurant à l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014, tel que modifié par l'avenant du 24 novembre 2015 est remplacé par le *tableau de garanties* (1) suivant :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc\\_20190003\\_0000\\_0008.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc_20190003_0000_0008.pdf)

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve du respect des articles D. 911-1 (couverture minimale dont doivent bénéficier les salariés) et R. 871-1 et R. 871-2 (cahier des charges du contrat responsable) en matière d'optique.  
(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

### Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

#### Date d'effet

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions définies au présent avenant prennent effet au 1er janvier 2019.

#### Portée

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

#### Formalités

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension après des services du ministère compétent.

## Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance obligatoire

Signataires	
Organisations patronales	SOLIHA,
Organisations de salariés	CFDT ; FEC FO ; Solidaires,

#### Préambule

En vigueur étendu

Réunis en commission paritaire, les signataires ont décidé de modifier les dispositions l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 afin de le mettre en conformité avec la réglementation en vigueur et de réviser les taux de cotisation à compter du 1er janvier 2019.

#### Garanties décès

#### Article 1er

En vigueur étendu

Afin de mettre la convention collective nationale des personnels PACT ARIM en conformité avec la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et le décret n° 2015-1092 du 28 août 2015, les dispositions suivantes sont ajoutées au sein d'un article 7 intitulé « Revalorisation post mortem » :

« En cas de décès, le capital garantie est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et de décret n° 2015-1092 du 28 août 2015 ».

Ces dispositions ont pris effet au 1er janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date.

#### Révision des cotisations

#### Article 2

En vigueur étendu

Les cotisations définies au sein de l'article 5 « Répartition des cotisations » de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sont révisées comme suit à effet du 1er avril 2019 :

Prise d'effet à compter du 1er janvier 2019

Ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc\\_20190003\\_0000\\_0009.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc_20190003_0000_0009.pdf)

Ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/0003/boc\\_20190003\\_0000\\_0009.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/0003/boc_20190003_0000_0009.pdf)

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur.

#### Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

### Accord du 27 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	SOLIHA,
Organisations de salariés	CGT ; FEC FO,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle SOLIHA Pact Arim (IDCC n° 1278) ont pris acte des dispositions législatives introduites par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en ce qui concerne la création des opérateurs de compétences par les articles L. 6332-1 (I.) et L. 6332-1-1 (I.), des préconisations du rapport Marx/ Bagorski et de l'échéancier de mise en application de la loi. En conséquence ils décident :

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux choisissent l'opérateur de compétences cohésion sociale ; champ social et insertion, sport, à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au second alinéa du IV de l'article 39 de la loi.

Article 2

En vigueur non étendu

La collecte du solde des contributions conventionnelles 2018, la collecte des contributions conventionnelles 2019 telles que définies à l'article 13.2 de l'accord de la branche sur la formation en date du 19 mai 2015, et leur gestion, sont confiées à l'opérateur de compétences cohésion sociale.

Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent accord à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### Accord du 1 décembre 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Délégation employeurs.
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) ; Confédération générale des travailleurs - Force ouvrière (CGT-FO) ; Confédération générale de l'encadrement (CGE).

#### Salaires (1).

En vigueur étendu

Etant précisé que :

Pour les salaires minima 2004 ainsi que pour l'augmentation de salaire de 2003, la commission paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des centres Pact Arim a négocié les valeurs du point et de partie fixe selon une durée de travail de 169 heures par mois (39 heures par semaine). En effet, telle était jusqu'alors la base de négociation des salaires minima au regard du procès-verbal d'échec de l'accord de branche sur la réduction du temps de travail.

En conséquence, au titre des années 2003 et 2004, pour toute durée du travail inférieure à 169 heures mensuelles, il devait être procédé à un ajustement des salaires au regard de la durée du travail pratiquée, afin de vérifier le respect des salaires minima conventionnels donnés pour 169 heures mensuelles.

A compter de la négociation sur les salaires minima pour l'année 2005 et selon l'article 6 de l'accord de révision de la grille des emplois et des coefficients s'y rapportant en date du 25 novembre 2003, les valeurs de point et de la partie fixe seront données pour l'horaire légal, soit 35 heures hebdomadaires (151,67 heures par mois).

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission paritaire qui s'est tenue le 1er décembre 2004 a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 1 % au 1er janvier 2005, portant la valeur du point de 1,5561 à 1,5717 Euros et la valeur de la partie fixe de 592,6733 Euros à 598,60 Euros ;

- une augmentation de 0,5 % au 1er juillet 2005, portant la valeur du point de 1,5717 Euros à 1,5795 Euros et la valeur de la partie fixe de 598,60 Euros à 601,594 Euros.

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'évolution des prix connaît une variation significativement supérieure aux prévisions, entre le 1er décembre 2004 et le 30 novembre 2005.

Ainsi, à partir du 1er janvier 2005, les salaires minima devront être ajustés à l'horaire conventionnel rémunéré par chaque association et calculées comme suit :

VP = valeur du point fixé pour 35 heures.

PF = partie fixe pour 35 heures.

SM = salaire mensuel.

$SM = [(VP \times \text{coefficient}) + PF] \times \text{Horaire conventionnel rémunéré} / 151,67$  (2)

Concernant, plus particulièrement, les associations qui ont négocié des accords de réduction du temps de travail accompagnés d'une réduction de salaires, la commission paritaire chargée de la négociation et du suivi de la convention collective des centres Pact Arim, incite ces associations à renégocier, dès 2005, leur accord d'entreprise, conformément à l'esprit de la loi relative au dialogue social, du 4 mai 2004, article L. 132-2-2 III du code du travail modifié, particulièrement en vue de modifier le niveau des rémunérations.

Le suivi de ces modifications sera effectué au niveau national par la commission paritaire chargée du suivi de la négociation collective, au moins une fois par

an.

Fait à Paris, le 1er décembre 2004 (2).

(1) Accord étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 28 février 2006, art. 1er).

## Avenant du 12 janvier 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Délégation employeurs.
Organisations de salariés	CFDT ; CGC.

### Salaires

En vigueur non étendu

En application de la clause de revoyure prévue par l'accord en date du 29 octobre 2003, la commission paritaire qui s'est tenue le 13 janvier 2004 a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de 0,2 % au titre de l'année 2003. Cette augmentation sera applicable à compter du 1er janvier 2004.

Fait à Paris, le 12 janvier 2004.

## Accord du 12 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La délégation employeurs,
Organisations de salariés	La confédération française démocratique du travail (CFDT) ; La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; La confédération générale des travailleurs Force ouvrière (CGT-FO) ; La confédération générale de l'encadrement (CGC),

### Rémunérations minimales à compter du 1er janvier et du 1er juillet 2006

#### Salaires (1)

En vigueur étendu

#### Article 1er

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT ARIM, qui s'est tenue le 12 décembre 2005 a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,4 % au titre de la revalorisation de l'augmentation des salaires négociés le 1er décembre 2004 pour les salaires de 2005, cette augmentation est applicable à compter du 1er janvier 2006, portant la valeur du point de 1,5795 Euros à 1,586 Euros et la valeur de la partie fixe de 601,5945 Euros à 604,00 Euros ;

- une augmentation de 1 % applicable au 1er janvier 2006, portant la valeur du point de 1,586 Euros à 1,60186 Euros et la valeur de la partie fixe de 604,00 Euros à 610,04 Euros ;

- une augmentation de 0,5 % applicable au 1er juillet 2006, portant la valeur du point de 1,60186 Euros à 1,60987 Euros et la valeur de la partie fixe de 610,04 Euros à 613,0902 Euros.

#### Article 2

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

#### Article 3

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 12 décembre 2005.

(1) Accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 7 août 2006, art. 1er).

## Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007

Signataires	
Organisations patronales	Pact et Arim.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC.

### Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels Pact et Arim, qui s'est tenue le 30 novembre 2006, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 1 % au titre de l'augmentation des salaires minima pour 2007, portant la valeur du point de 1,60987 € à 1,62597 € et la valeur de la partie fixe de 613,0902 € à 619,2211 €.

Cette augmentation est applicable à compter du 1er janvier 2007.

### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'évolution des prix connaît une variation significativement supérieure aux prévisions données pour la période comprise entre le 1er novembre 2006 et le 31 octobre 2007.

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## Accord du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima (1)

Signataires	
Organisations patronales	FNMPAAH.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC.

Article 1er  
En vigueur étendu

l'article L. 2241-9 du code du travail

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT et ARIM, qui s'est tenue le 30 novembre 2007, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 1, 2 % au titre de la revalorisation de l'augmentation des salaires négociés le 30 novembre 2006 pour les salaires de 2007, cette augmentation est applicable à compter du 1er décembre 2007, portant la valeur du point de 1, 62597 € à 1, 6455 € et la valeur de la partie fixe de 619, 2211 € à 626, 6518 € ;
- une augmentation de 0, 8 % applicable à compter du 1er janvier 2008, portant la valeur du point de 1, 6455 € à 1, 6587 € et la valeur de la partie fixe de 626, 6518 € à 631, 6650 € ;
- une augmentation de 0, 8 % applicable à compter du 1er juillet 2008, portant la valeur du point de 1, 6587 € à 1, 6720 € et la valeur de la partie fixe de 631, 6650 € à 636, 7183 €.

(anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

Article 2  
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'évolution des prix connaît une variation significativement supérieure aux prévisions données pour la période comprise entre le 1er novembre 2007 et le 31 octobre 2008.

Article 3  
En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 4  
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## Accord du 29 mai 2008 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	FNCPACT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC.

Article 1er  
En vigueur étendu

En application de l'article 24 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT et ARIM, qui s'est tenue le 29 mai 2008, a décidé, à titre exceptionnel, de procéder à une révision de l'augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

Le présent accord annule la disposition suivante :

« - une augmentation de 0, 8 %, applicable à compter du 1er juillet 2008, portant la valeur du point de 1, 6587 € à 1, 6720 € et la valeur de la partie fixe de 631, 6650 € à 636, 7183 €, »

et la remplace par :

« - une augmentation de 1, 2 %, applicable à compter du 1er juillet 2008, portant la valeur du point de 1, 6587 € à 1, 6786 € et la valeur de la partie fixe de 631, 6650 € à 639, 245 € ».

Article 2  
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'évolution des prix connaît une variation significativement supérieure aux prévisions données pour la période comprise entre le 1er mai 2008 et le 31 octobre 2008.

Article 3  
En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la *direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle* (2).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, selon lesquelles les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

Article 4  
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	FNCPACT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT et ARIM, qui s'est tenue le 27 novembre 2008 a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,7 % au titre de la revalorisation des salaires, complémentaire à celle négociée le 29 mai 2008, cette augmentation est applicable à compter du 1er janvier 2009, portant la valeur du point de 1,6786 € à 1,6904 € et la valeur de la partie fixe de 639,245 € à 643,7197 € ;
- une augmentation de 0,6 % applicable à compter du 1er janvier 2009 au titre de l'augmentation des salaires pour 2009, portant la valeur du point de 1,6904 € à 1,7005 € et la valeur de la partie fixe de 643,7197 € à 647,5820 € ;
- une augmentation de 0,6 %, applicable à compter du 1er juillet 2009, portant la valeur du point de 1,7005 € à 1,7107 € et la valeur de la partie fixe de 647,5820 € à 651,4675 €.

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'évolution des prix connaît une variation significativement supérieure aux prévisions données pour la période comprise entre le 1er novembre 2008 et le 30 avril 2009, ainsi que du 1er mai 2009 au 31 octobre 2009.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la *direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*. (1)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, selon lesquelles les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

(Arrêté du 7 juillet 2009, art. 1er)

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## Accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	FNCPACT.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FEC FO.

#### Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 2 décembre 2010, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,3 % au titre de la revalorisation des salaires, applicable à compter du 1er janvier 2011 ;
- une augmentation de 0,7 % au titre de l'augmentation des salaires, applicable à compter du 1er janvier 2011, portant la valeur du point de 1,7107 € à 1,7278 € et la valeur de la partie fixe de 651,4675 € à 657,9822 € à compter du 1er janvier 2011 ;
- une augmentation de 0,6 %, applicable à compter du 1er juillet 2011, portant la valeur du point de 1,7278 € à 1,7382 € et la valeur de la partie fixe de 657,9822 € à 661,9301 € à compter du 1er juillet 2011.

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'évolution des prix connaît une variation significativement supérieure aux prévisions données pour la période comprise entre le 1er novembre 2010 et le 31 octobre 2011.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FNCPACT-ARIM,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT-FO,

#### Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 1er décembre 2011 sous la présidence de M..., a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2012 dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 1,4 % au titre de la revalorisation des salaires applicable à compter du 1er janvier 2012 ;
- une augmentation de 0,6 % au titre de l'évolution des salaires en 2012, applicable à compter du 1er janvier 2012, soit une augmentation de 2 % portant la valeur du point de 1,7382 € à 1,7729 € et la valeur de la partie fixe de 661,9301 € à 675,1687 €, à compter du 1er janvier 2012.

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir en juin 2012 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2012.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

**Accord du 7 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012**

Signataires	
Organisations patronales	La FNCB PACT-ARIM,
Organisations de salariés	La FNCB CFDT ; La CFTC ; La FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT qui s'est tenue le 7 juin 2012 a décidé de procéder à une augmentation des salaires minimaux de branche dans les conditions suivantes : une augmentation de 0,6 % au titre de la revalorisation des salaires applicable à compter du 1er juillet 2012, portant la valeur du point de 1,7729 € à 1,7836 € et la valeur de la partie fixe de 675,1687 € à 679,2197 € à compter du 1er juillet 2012.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir fin 2012 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er juillet 2012.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

**Accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013**

Signataires	
Organisations patronales	La FNCPACT,
Organisations de salariés	La CFTC ; La CFE-CGC ; La FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 27 novembre 2012, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2013 dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,5 % au titre de la revalorisation des salaires applicable à compter du 1er janvier 2013 ;
- une augmentation de 0,8 % au titre de l'évolution des salaires en 2013, applicable à compter du 1er janvier 2013,
- soit une augmentation de 1,3 % portant la valeur du point de 1,7836 € à 1,8068 € et la valeur de la partie fixe de 679,2197 € à 688,0495 € à compter du 1er janvier 2013.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir en mai 2013 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2013.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

**Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014**

Signataires	
Organisations patronales	La FNCPACT,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La FEC FO ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 28 novembre 2013, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2014 dans les conditions suivantes :

Une augmentation de 0,7 % au titre de l'évolution des salaires en 2014, applicable à compter du 1er janvier 2014, portant la valeur du point de 1,8068 € à 1,8194 € et la valeur de la partie fixe de 688,0495 € à 692,8659 € à compter du 1er janvier 2014.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir en septembre 2014 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2014.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

---

### Accord du 25 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FNCPACT,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; L'US Solidaires,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 25 novembre 2014, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2015 dans les conditions suivantes :

Une augmentation de 0,5 % au titre de l'évolution des salaires en 2015, applicable à compter du 1er janvier 2015, portant la valeur du point de 1,8194 € à 1,8285 € et la valeur de la partie fixe de 692,8659 € à 696,3302 € à compter du 1er janvier 2015.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir en septembre 2015 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2015.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

---

### Accord du 9 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La SOLIHA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La FEC FO ; Le SNUHAB CFE-CGC ; L'US Solidaires,

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 9 février 2016 sous la présidence de Claude Corbet, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2016 dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,5 % au titre de l'évolution des salaires en 2016, applicable à compter du 1er janvier 2016, portant la valeur du point de 1,8285 € à 1,8376 € et la valeur de la partie fixe de 696,3302 € à 699,8119 € à compter du 1er janvier 2016.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir en septembre 2016 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2016.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

---

### Accord du 13 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	SOLIHA,



Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; FEC FO ; SOLIDAIRES,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir en novembre 2018 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour l'évolution des salaires sur l'année 2019.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2018.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations

Signataires	
Organisations patronales	Usgeres.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC.

Avant-propos

En vigueur étendu

L'un des fondements identitaires de l'économie sociale est de placer la personne ; quels que soient son âge, son origine, son apparence, sa couleur, sa situation de handicap, son état de santé, sa religion, son orientation sexuelle ou son sexe, son identité de genre, son opinion politique ou syndicale... ; au cœur des entreprises.

Après avoir mené, en 2006, une étude sur la responsabilité sociale des employeurs dans l'économie sociale, l'Usgeres a adopté en novembre 2007 une déclaration visant à « promouvoir la qualité de l'emploi dans les branches et les secteurs professionnels de l'économie sociale ». Cette déclaration définit notamment des orientations précises en matière de prévention des discriminations dans le but de faire progresser les pratiques professionnelles des employeurs de l'économie sociale.

Depuis 2008, l'Usgeres s'est engagée à promouvoir la diversité et prévenir les discriminations au sein des branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale. Cet engagement s'est concrétisé par :

- la signature d'un protocole d'accord avec le ministère de l'immigration, de l'identité nationale et du développement solidaire, le 28 janvier 2008, pour 3 ans renouvelable ;
- la réalisation d'une étude auprès des employeurs au cours de l'été 2008 ;
- l'organisation d'une conférence sur le thème de la diversité et de la lutte contre les discriminations le 26 mars 2009 ;
- la constitution du pôle « égalité et prévention des discriminations » ;
- la signature par les adhérents de l'Usgeres de la charte diversité en mai 2010.

Article 1er

En vigueur étendu

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations a fait l'objet d'une réflexion paritaire dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale réunissant l'Usgeres et les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Les travaux de ce groupe ont abouti aux actions suivantes :

- la rédaction d'un texte de concertation sur ce thème.

Afin de concrétiser leur engagement, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale ont formalisé un texte de concertation sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale. Le texte est un engagement solennel en faveur de la diversité dans l'économie sociale. Il pose les bases de la réflexion paritaire et vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel ;

- la définition d'axes de positionnement sur le thème de l'égalité et la prévention des discriminations.

Les parties signataires souhaitent mettre en place une politique favorisant l'égalité et la prévention des discriminations dans la gestion des ressources humaines (GRH) par des mesures autour de :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de l'économie sociale ;
- le recrutement ;
- la formation professionnelle continue et la sécurisation des évolutions professionnelles ;
- la transmission des compétences et la gestion des parcours professionnels ;
- la définition d'indicateurs de suivi.

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations suscite de nombreux enjeux, en particulier :

- l'adéquation entre les valeurs de l'économie sociale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, branches et secteurs professionnels du secteur ;
- le soutien à la croissance et la création d'emplois dans les secteurs en tension de l'économie sociale et l'accueil de nouveaux talents ;
- le renforcement de la compétitivité et l'attractivité des métiers de l'économie sociale ;
- la gestion de la pyramide des âges et l'équilibre entre les différents groupes d'âges au sein des entreprises de l'économie sociale.

Les parties signataires rappellent que la thématique de l'égalité et la prévention des discriminations renvoie à certains concepts généraux notamment ceux définis par la loi :

- la discrimination directe (1) ;

- la discrimination indirecte (2) ;
- l'action positive (3) ;
- la différence de traitement (4) ;
- l'égalité des chances (5).

Par cet accord, les parties signataires affirment leur volonté de :

- faire disparaître toutes les formes de discrimination ;
- garantir une égalité « réelle » dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale ;
- faire de la thématique de l'égalité et de la prévention des discriminations une action prioritaire de la « responsabilité sociale des entreprises » de l'économie sociale ;
- intégrer la thématique égalité et prévention des discriminations comme un axe transversal du dialogue social ;
- mieux faire connaître la loi et s'appuyer des outils existants comme des leviers de management (plaquette diversité de l'Usgeres, labels, chartes...) ;

Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à :

- valoriser les savoir-faire, les pratiques professionnelles exemplaires et/ou innovantes dans le secteur de l'économie sociale à partir d'outils de veille, d'observation, de documentation et de mesure ;
- mettre en place des procédures garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les salariés tout au long de leur parcours d'évolution professionnelle ;
- poursuivre la sensibilisation des professionnels (employeurs, instances représentatives du personnel, salariés) de l'économie sociale en la matière et agir pour transformer et faire évoluer les représentations négatives.

Considérant :

- le préambule de la Constitution de 1946 qui inscrit le principe de l'égalité femme/homme dans tous les domaines ;
- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations définit le cadre légal précisant les 8 domaines et les 18 critères prohibés (6) ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1er août 2010 ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 12 octobre 2006 sur la diversité en entreprise, élargi le 14 mai 2008 ;
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43) ;
- la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- les dispositions des accords de branches et secteurs professionnels en lien avec l'égalité et la prévention des discriminations conclus dans le champ de l'économie sociale (7).

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

(2) Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

(3) Action positive : on entend par action positive, toute mesure de rattrapage (temporaire ou pas), qui vise à réduire ou corriger les inégalités du fait produites par des discriminations passées ou actuelles subies par un groupe de personnes en leur accordant (temporairement ou pas) certains avantages préférentiels, notamment en matière d'emploi.

(4) Différences de traitement autorisées. Article L. 1132-1 du code du travail : ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Article L. 1133-2 du code du travail : les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. Ces différences peuvent notamment consister en : 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ; 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. Article L. 1133-3 du code du travail : Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. Article L. 1133-4 du code du travail : Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

(5) L'égalité des chances n'est pas un principe juridique mais un objectif à atteindre à travers des actions positives. On juge que les inégalités sociales, économiques, culturelles doivent être réduites voire supprimées par « un coup de pouce » donné aux catégories de population les plus concernées par les inégalités. Rétablir l'égalité des chances pour ces catégories implique, d'abord, qu'elles ne soient plus victimes de discriminations.

(6) Les critères prohibés par la loi sont au nombre de 18 : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le handicap, l'état de santé sauf inaptitude constaté par le médecin, l'état de grossesse. Les domaines visés par la loi sont : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation, le renouvellement de contrat.

(7) Liste des accords de branches en annexe.

## Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'Usgeres. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'union.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

## Article 3

En vigueur étendu

La mise en place d'une démarche d'égalité et de prévention des discriminations suppose tout d'abord de passer par une première étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs.

L'étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs doit avoir pour objectif d'identifier, de démystifier et de combattre les stéréotypes et les préjugés ainsi que les représentations individuelles et/ou collectives.

Pour ce faire, les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité

auprès :

- des branches et secteurs professionnels ;
- des entreprises, et notamment celles dépourvues d'IRP ;
- des représentations du personnel (CE, DP, DS, CHSCT...).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information (conférences, colloques, séminaires...) ;
- des guides (guide du recrutement...) ;
- des publications (plaquette « économie sociale au devant de la diversité », charte de la diversité...) ;
- internet.../...

#### Article 4

En vigueur étendu

Le recrutement doit permettre à chacun/chacune d'accéder à un emploi en fonction de ses compétences et ses capacités professionnelles et sans aucun des motifs de discrimination prévu par la loi.

Les parties signataires réaffirment les dispositions légales et réglementaires (8) en matière d'égalité et de non discrimination et souligne que le code du travail (9) précise que les procédures de recrutement doivent être exemptes de tous critères discriminatoires. Les parties signataires soulignent que les critères objectifs du recrutement sont la compétence, la qualification et l'expérience professionnelle et rappellent les principales étapes d'une procédure de recrutement :

- la préparation du recrutement ;
- la recherche des candidatures ;
- la sélection des candidats ;
- l'entretien de recrutement ;
- l'accueil et l'intégration.

Elles rappellent, enfin, les obligations du recruteur :

- le poste à pourvoir et l'offre d'emploi.

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

- l'entretien de recrutement.

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées, les informations doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper le poste ou ses aptitudes professionnelles.

- la décision de recrutement.

La décision de recrutement ou d'écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l'individu et être justifiée.

Les parties signataires rappellent, en outre, que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les procédures de recrutement (10).

Les parties signataires considèrent que la poursuite de la diversification des méthodes et des canaux de recrutement pourra également permettre d'aller plus loin dans la diversité des collectifs de travail. Il s'agira d'élargir les canaux de recrutement (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- encourager les candidatures internes ;
- renforcer les partenariats avec les organismes spécialisés tels que Pôle emploi, l'APEC (11), les missions locales, les associations et les structures d'insertion ;
- renforcer les partenariats avec les écoles et universités (associations d'anciens élèves, participation aux forums de recrutement organisés par des écoles et des universités...) ;
- favoriser l'alternance (professionnalisation et apprentissage) ;
- développer les collaborations avec les organismes chargés de gérer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés (l'AGEFIPH, les Cap emploi...) ;
- les candidatures en ligne (portail de l'emploi dans l'économie sociale) ;
- les candidatures spontanées ;
- participer aux salons, forums de recrutement ;
- faire appel aux intermédiaires de l'emploi, et notamment aux cabinets de recrutement en veillant à ce que ces derniers développent des pratiques de recrutement exemptes de toute forme de discrimination.

Les branches et secteurs professionnels pourront mettre à la disposition des entreprises le guide du recrutement (12) conçu par l'Usgeres.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre des actions pour sensibiliser et informer le plus grand nombre sur les métiers de l'économie sociale et les modalités de recrutement.

(8) Article L. 225-1 du code pénal et dispositions de la CNIL.

(9) Articles L. 1132-1 et L. 1221-6 du code du travail.

(10) Article L. 1132-1 du code du travail : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ... ».

(11) Association pour l'emploi des cadres.

(12) Dans ce cadre, un guide du recrutement a été conçu par l'Usgeres avec l'appui de ses adhérents. Ce guide rappelle la loi, en particulier les articles du code du travail sur la non-discrimination ainsi que ceux du code pénal qui condamnent les actes de discrimination. Il procure, aussi, des conseils sur les différentes étapes du recrutement avec des recommandations particulières. Le guide est destiné aux syndicats d'employeurs adhérents de l'Usgeres et à leurs entreprises adhérentes. Les branches et secteurs professionnels peuvent s'approprier et décliner cet outil en y intégrant leurs spécificités et savoirs faire RH.

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires insistent sur l'utilité des démarches d'accueil et d'accompagnement des salariés car elles facilitent l'intégration des nouveaux salariés au collectif de travail et participent à la prévention des potentiels risques d'exclusion. De ce fait, les signataires souhaitent que les entreprises de l'économie sociale mettent en place une politique d'accueil et d'intégration.

Il s'agit, notamment par la diffusion d'informations homogènes, partagées et d'un accompagnement adapté à la prise de fonction, de :

- permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;
- acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;
- et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels concernés par le présent accord de concevoir des outils susceptibles d'accompagner les

entreprises dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés.

Les signataires précisent que les actions suivantes peuvent constituer une démarche d'accueil et d'intégration des salariés et, par exemple :

- la remise de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés ;
- la visite de l'entreprise et la présentation au collectif de travail ;
- l'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés ;
- .../...

#### Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord entendent favoriser le développement de la fonction tutorale. Cette démarche vise notamment à prévenir les discriminations et lutter contre les à priori liés à l'âge, renforcer l'employabilité des seniors et encourager les coopérations intergénérationnelles.

Pour ce faire, les branches et secteurs professionnels pourront proposer des entreprises une charte et/ou un guide du tutorat prévoyant :

- la formation des tuteurs.

Afin de permettre aux tuteurs d'exercer au mieux leur fonction ; ces derniers pourraient bénéficier d'une formation ;

- l'encadrement de la mission de tutorat.

La contractualisation d'une convention de tutorat signée par les 3 parties (l'entreprise, le tuteur et le tutoré) pourrait être envisagée. Les branches et secteurs professionnels réaliseront un modèle type de convention de tutorat ;

- la reconnaissance et valorisation du tutorat.

La reconnaissance professionnelle de la mission de tutorat est essentielle. Elle peut passer par la prise en compte des pratiques tutorales dans l'évaluation et la progression des salariés, dans le cadre de l'entretien professionnel.

#### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les évolutions professionnelles des salariés doivent reposer sur des critères objectifs prenant en compte les compétences, la qualification et les expériences professionnelles. Il convient, donc, de veiller à ce que chaque salarié puisse avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et puisse, dans la mesure du possible, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Pour ce faire, les parties signataires conviennent de généraliser, dès la signature de l'accord, la pratique de l'entretien professionnel au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application du présent accord. La mise en œuvre des entretiens professionnels a, ainsi, pour objectif de rationaliser les évolutions professionnelles des salariés.

#### Article 7.1

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche, a pour objectif de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

#### Article 7.2

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels de définir par accord les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans le respect de leurs spécificités (taille des entreprises, modes d'organisation du travail...) et en complément de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans ce cadre, les branches et secteurs professionnels déterminent :

- la périodicité de l'entretien professionnel ;
- les modalités de mise en œuvre ;
- la formalisation de l'entretien ;
- les suites à donner à l'entretien professionnel.

Les thèmes suivants pourront notamment être abordés au cours de l'entretien professionnel :

- l'évolution professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des deuxièmes parties de carrière ;
- le tutorat ;
- la conciliation des temps de vie.

Les parties signataires conviennent que la thématique de la conciliation des temps de vie ne pourra être abordée lors de l'entretien professionnel que lorsque le salarié en fait la demande.

#### Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires stipulent que le respect du principe d'égalité de traitement est fondamental pour lutter contre le « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à des postes à responsabilité et les déséquilibres de mixité constatés dans différents métiers.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels de définir les dispositions propres à veiller à l'égalité professionnelle entre les salariés dans les 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Les parties signataires attirent, particulièrement, l'attention des branches et secteurs professionnels sur la nécessité de veiller :

- à la mixité des métiers et des qualifications ;
- aux modalités d'accès aux postes à responsabilité ;
- à l'égalité salariale ;
- à l'articulation des temps de vie (vie professionnelle, vie privée).

#### Article 9

En vigueur étendu

Les discriminations sont un phénomène complexe et recouvrent, selon les individus, des acceptions différentes. Il importe donc, lorsqu'on veut les prévenir, de s'assurer d'une compréhension partagée de ce qu'elles revêtent et impliquent dans les pratiques professionnelles. Aussi, la formation des acteurs est centrale dans la mise en place d'une démarche de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

C'est le socle de la formation qui permet, notamment, d'accompagner, plus efficacement, les acteurs dans la mise en place de procédures réduisant les risques discriminatoires.

Les parties signataires demandent aux branches et secteurs professionnels d'inscrire, dans leurs priorités annuelles, la prise en charge d'actions de formation

des salariés, notamment en situation d'encadrement ou ayant des responsabilités en matière de recrutement.

Ces formations auront notamment pour objectifs de :

- briser les tabous et les représentations personnelles liées à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société ;
- questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles ;
- former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

#### Article 10

En vigueur étendu

La mesure des phénomènes d'inégalité de traitement dans l'emploi et le déroulement de carrière est certes complexe mais constitue un enjeu économique et social majeur.

Considérant que la prévention des inégalités et des discriminations est un enjeu économique et social majeur, les parties signataires conviennent de définir, dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, des indicateurs communs de mesure de l'évolution des pratiques sur toutes les formes de discriminations au regard des 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Afin de mesurer de manière homogène les politiques et actions menées en faveur de l'égalité et la prévention des discriminations au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de l'accord, des indicateurs communs seront définis.

Les travaux des observatoires des branches et secteurs professionnels en la matière pourront, par ailleurs, alimenter cette démarche.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les branches et secteurs professionnels réalisent, chaque année, un bilan des actions menées en matière d'égalité et de prévention des discriminations et en informent les partenaires sociaux. Les branches et les secteurs professionnels veilleront à ce que les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un comité d'entreprise réalisent un bilan annuel des actions réalisées en matière d'égalité et prévention des discriminations.

#### Article 11

En vigueur étendu

##### Article 11.1

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser un bilan et convenir d'améliorations au regard notamment des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

##### Article 11.2

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activités concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application.

##### Article 11.3

En vigueur étendu

##### Article 11.3.1

En vigueur étendu

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs. La demande d'adhésion devra être notifiée au groupe de dialogue social transversal dans l'économie sociale.

Conformément à l'article L. 2261-5 (13) du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

(13) Article L. 2261-5 du code du travail : si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

##### Article 11.3.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

##### Article 11.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou de plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

##### Article 11.5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

#### Annexes

En vigueur étendu

## 1. Composantes de l'Usgeres entrant dans le champ d'application de l'accord

Secteurs d'activité	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Organisations membres de l'Usgeres	Conventions collectives	Activités gérées
Aide à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN Unique aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (non étendue)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSA Domicile		
			UNA		
			FNAAFP-CSF		
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (nca) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAECSSO	CCN Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue le 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 85.3G Crèches et garderie d'enfants 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 91.3E Organisations associatives (NCA) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers de jeunes travailleurs	330	8 000	SNEFOS-JT	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, étendue le 9 février 2004 (brochure n° 3014)	55.2F Hébergement collectif non touristique
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	CCN Personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue le 13 décembre 1998 (brochure n° 3221)	85.3K Autres formes d'action sociale
Missions locales PAIO	500	12 000	UNML - PAIO	CCN Missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue le 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	85.3K Autres formes d'action sociale 91.3E Organisations associatives (NCA) (1)
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	CCN Mutualité du 31 janvier 2000, étendue le 17 août 2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1C Pratique médicale 85.1E Pratique dentaire 85.1G Activités des auxiliaires médicaux

Radio diffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11 avril 1996, étendue le 22 octobre 1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999	
				Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA U2C2F	CCN du 7 juillet 2005 (étendue le 25 novembre 2006) Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives
Atelier et Chantier d'Insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI	853K
					913E
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS	CCN Tourisme social et familial du 28 juin 1979, étendue le 2 juillet 1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (NCA) <sup>1</sup>
(1) NCA : non classés ailleurs.					

## 2. Syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'Usgeres et entrant dans le champ d'application de l'accord

Pour les associations du secteur sanitaire et social :

- ADESSA à domicile, Fédération nationale ;
- FNAAFP/CSF, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire - membre de la confédération syndicale des familles ;
- Fédération des PACT, Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière ;
- SNALESS, syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social ;
- UNA, Union nationale des associations de soins et services à domicile ;
- UNADMR, Union nationale des associations du service à domicile ;
- UNIOPSS, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

- COSMOS, Conseil social du mouvement sportif ;
- SADCS, Syndicat des associations de développement culturel et social - membre du CNEA ;
- SATPS, Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs ;
- SNAECSO, syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels ;
- SNEFA, Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation - membre du CNEA ;
- SNEFOS, Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes ;
- SNOGAEC, Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles membre du CNEA ;
- SNRL, Syndicat national des radios libres ;
- SNPERQ, Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier ;
- SYNESI, Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion ;
- SYNOFDES, Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale ;
- UNML, Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle ;
- U2C2F, Union des clubs des championnats français de football ;
- UNODESC, Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel - membre du CNEA conseil national des employeurs associatifs.

Pour la coopération :

- Le CC, Le Crédit coopératif ;
- CGSCOP, Confédération générale des SCOP.

Pour la mutualité :

- UGEM, Union des groupements d'employeurs mutualistes.

## Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire

Signataires	
Organisations patronales	UDES
Organisations de salariés	CGT CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

## Préambule

### Eléments d'état des lieux

L'économie sociale et solidaire (ESS), de par la sociodémographie de son salariat et les spécificités de ses activités, présente des caractéristiques propres qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle et de mixité. L'ESS est marquée par (1) :

- une forte féminisation des métiers, globalement, très variable toutefois selon les secteurs d'activité : 67 % des salariés de l'ESS sont des femmes, proportion à mettre en regard avec les 48 % de femmes dans le salariat français. Cette féminisation est particulièrement marquée dans certaines branches professionnelles, qu'on qualifiera de non-mixtes en ce que la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés. Parmi les onze branches et secteurs professionnels de l'ESS qui peuvent être qualifiés de non-mixtes, sept sont à prédominance féminine. Seules quatre branches professionnelles de l'ESS sont mixtes mais en leur sein, certains métiers restent toutefois marqués par une distribution fortement sexuée (2) ;
- des écarts de rémunérations entre femmes et hommes à poste et conditions d'emploi équivalents de l'ordre de 8 % contre 13 % dans le reste du secteur privé (3). Ces chiffres ne traduisent toutefois pas les écarts de rémunérations plus importants entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi (nature du poste occupé, CSP ...) et à la durée du travail (4) ;
- un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie (5) notamment dans l'associatif, où il a toutefois connu un recul sensible ces dernières années (6). Globalement, les temps partiels concernent 42 % des salariés du secteur associatif et 37 % dans l'ESS au global, avec de fortes variations par secteurs. Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Huit branches professionnelles de l'ESS ont négocié un accord dérogeant à la durée de temps partiel minimale (7) ;
- une proportion de femmes cadres - 52,8 % des cadres - plus importante que dans le privé hors ESS (8), celle-ci n'étant toutefois pas en proportion égale à la part globale des femmes dans l'effectif salarié, a fortiori pour les postes de direction : l'ESS ne fait pas exception à l'existence d'un plafond de verre ;
- une mobilisation des partenaires sociaux sur le sujet de l'égalité femmes-hommes : cinq branches professionnelles de l'économie sociale et solidaire ont conclu un accord en la matière (9).

### Éléments de définition

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de se doter d'un vocabulaire propre au champ de l'égalité professionnelle et la nécessité d'en partager les notions. C'est la raison pour laquelle ils renvoient, en annexe (10), à la définition des termes suivants : égalité professionnelle, égalité salariale, mixité professionnelle, parité, travail de valeur égale, plafond de verre, cloison de verre, agissement sexiste et discrimination directe ou indirecte.

### Objectifs de l'accord

L'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des représentants salariés et employeurs de l'économie sociale et solidaire. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, et en tant qu'actrice dans la société, l'entreprise doit faire évoluer les représentations et les comportements et doit contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle. Les bénéfices que peut tirer une entreprise qui s'engage résolument dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle, sont conséquents et doivent être valorisés par les branches professionnelles, dans une visée pédagogique.

Face aux constats dressés et pour répondre aux attentes légitimes des salariés en matière de parcours professionnels, d'accès aux responsabilités et d'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire ont adopté, fin 2014, un texte de concertation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS, qui a permis d'identifier huit thèmes clés de progression : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie et le recueil et le suivi des données chiffrées.

A travers cet accord, les partenaires sociaux s'engagent résolument en faveur de l'égalité professionnelle et visent les objectifs suivants :

- parvenir à l'égalité professionnelle effective entre femmes et hommes dans l'ESS ;
- outiller les branches professionnelles dans leurs dynamiques de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun, propre à l'économie sociale et solidaire ;
- soutenir la négociation en entreprise sur l'égalité professionnelle.

### Principes de l'accord

Les accords négociés sur le champ multiprofessionnel de l'économie sociale et solidaire donnent des cadres d'actions aux branches professionnelles couvertes, dans un objectif de convergence des pratiques. Le présent accord répond aux principes de valeur ajoutée et de subsidiarité vis-à-vis des branches professionnelles de l'ESS.

De façon générale, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux branches professionnelles de se l'approprier, pour le décliner à leur tour, en le précisant et en le complétant, et d'en faire le support d'une dynamique vers l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux branches professionnelles d'ouvrir des négociations sur la thématique de l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord. Les branches professionnelles déjà couvertes par un accord sur ce thème devront adopter les dispositions visant à le mettre en conformité avec le présent accord.

Les négociations de branche seront menées conformément à la méthode proposée à l'article 13 du présent accord. En vertu du principe de subsidiarité, les branches professionnelles définiront leurs propres objectifs de progression, en lien avec les thématiques du présent accord et en adéquation avec leurs spécificités.

A l'expiration du délai de deux ans suivant l'extension du présent accord, et en l'absence d'ouverture de négociations dans les branches professionnelles couvertes, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social, mentionné à l'article 16.1. du présent accord, décideront des mesures appropriées pour en assurer l'application.

Considérant :

- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire ;
- l'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

(1) Les données chiffrées figurant dans ce préambule sont issues du Panorama de l'ESS, édition 2012, et de l'Atlas commenté de l'ESS - éditions 2012 et 2014 - édités par l'Observatoire de l'ESS. Ces données prennent en compte des agrégats qui ne recouvrent pas toujours strictement le champ conventionnel multiprofessionnel couvert par l'UDES.

(2) Voir annexe 2.

(3) CNCRES, Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions, 2012, p. 3.

(4) Selon la DARES, pour l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors agriculture et emploi public), la rémunération annuelle brute des femmes est en retrait, en moyenne, de 27 % par rapport à celle des hommes : DARES Analyses, mars 2012, n° 016, p. 2. Le champ de l'économie sociale et solidaire ne dispose pas, à ce jour, de données de même nature.

(5) Dans le privé hors ESS, le taux de temps partiel s'établit à 19 %.

(6) Moins 4 points entre 2008 et 2010.

(7) Voir annexe 4.

(8) Contre 32 % de femmes cadres dans le privé hors ESS.

(9) Voir annexe 3.

(10) Voir annexe 1.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe 6 du présent accord donne la liste des branches et secteurs professionnels couverts par les syndicats, les entreprises et les organismes adhérents



de l'UDES et entrant dans le champ d'application de l'accord.

*Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer. (1)*

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.  
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

## Article 2

En vigueur étendu

Au sein de l'économie sociale et solidaire, le manque de mixité peut être indirectement dû à un déficit d'attractivité lié aux conditions d'emploi (temps partiel, CDD, etc.), aux conditions de travail (horaires atypiques, travail de nuit, déplacements, gestion du public, etc.) et/ou de rémunération dans certaines branches professionnelles, rendant nécessaires une réflexion et des actions des partenaires sociaux en la matière.

### Article 2.1

En vigueur étendu

Au-delà des facteurs précédemment cités et considérant que les actions en matière de mixité et de lutte contre les stéréotypes participent d'une stratégie plus large et indispensable de renforcement de l'attractivité des secteurs de l'ESS, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

- une promotion des métiers intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes.

Les outils réalisés à cet effet par les branches professionnelles et les entreprises devront être le reflet de cet impératif :

- à titre d'exemple, les outils de communication interne et externe, dont le contenu visuel et/ou écrit vise la promotion des métiers de l'ESS (fiches métiers, spots vidéos...) doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotypes sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes ;

- les branches professionnelles mettront en œuvre cette approche dans le cadre des partenariats conclus avec l'Éducation nationale, les acteurs du service public de l'orientation et de l'emploi ou les prescripteurs de l'emploi ou encore avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;

- une attention portée à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre de témoignages de dirigeants et salariés de l'ESS dans les établissements scolaires, à l'occasion de forums et salons, etc. ;

- un travail sur les stéréotypes qui affectent femmes et hommes en milieu professionnel. A cette fin, des actions à visée pédagogique doivent être engagées, en partenariat avec le ministère des droits des femmes et le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle.

### Article 2.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles comptant des métiers non-mixtes d'évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux invitent, au sein des entreprises, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

## Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;

- diffusion systématique des offres d'emplois en interne ;

- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée (dont certification) ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, fourchette de rémunération, etc.) ;

- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;

- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

Les branches professionnelles mettront à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) leurs travaux sur les besoins en main-d'œuvre et qualifications de manière à améliorer la connaissance de leurs secteurs d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi - femmes et hommes - dans l'ESS.

Pour enclencher des dynamiques prospectives en matière d'emploi et de qualification, les partenaires sociaux rappellent aux branches professionnelles qu'elles doivent notamment s'appuyer sur l'obligation de négociation triennale en matière de conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mentionnée à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de CV :

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'encourager les entreprises, lorsque cela s'avère pertinent, à recourir au CV normalisé (type Europass...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures déposées. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Les partenaires sociaux invitent donc les branches professionnelles à promouvoir, auprès des entreprises, la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou des délégués syndicaux.

En outre, il sera demandé à Pôle emploi ou à tout autre intermédiaire de recrutement chargé de la sélection des candidatures pour le compte d'une entreprise de l'ESS, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux proposent aux branches professionnelles de promouvoir auprès des entreprises qu'elles couvrent la diffusion - par voie électronique ou papier - aux candidats reçus en entretien d'embauche d'un document faisant état des droits et obligations respectives des parties (employeur et salarié) en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L.1221-9 du code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les recruteurs, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve que l'article L. 2241-4 auquel il fait référence soit entendu comme étant le 3° de l'article L. 2241-1 dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.  
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

## Article 4

En vigueur étendu

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salariés à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'adopter un cadre permettant de :

- promouvoir la formation :

- former l'encadrement et les professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeants salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière. S'agissant des formations destinées au public salarié, elles pourront notamment être financées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. En outre, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux représentants de leurs organisations respectives au sein des OPCA désignés par les branches professionnelles de l'ESS, de demander la prise en charge de ces formations sur les fonds mutualisés. La formation des dirigeants bénévoles pourra notamment s'effectuer sur la base des dispositions de l'accord du 8 avril 2011 (11) ;

- veiller à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Une vigilance particulière s'exercera quant à l'accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes de manière à garantir des perspectives d'évolution à l'ensemble des salariés, au vu de leurs besoins et de ceux de l'entreprise dans une optique de renforcement de la mixité ;

- organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Les partenaires sociaux rappellent que les formations suivies hors du temps de travail répondent à un régime particulier (12) ;

- favoriser la promotion professionnelle et/ ou l'accès aux responsabilités en :

- s'assurant notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;

- tenant compte des formations suivies et/ ou des certifications acquises à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), aussi bien à l'initiative du salarié que de l'employeur ;

- mettant à profit l'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité ;

- faisant connaître la bourse d'emplois du portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

(11) Accord du 8 avril 2011 relatif à la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale.

(12) Cf. Code du travail, art. L. 6321-6, art. L. 6321-10, art. D. 6321-5 (limitation de la durée annuelle de formation, versement d'une allocation de formation), art. L. 3131-1 et art. L. 3131-2 (durée minimale de repos quotidien).

#### Article 5

En vigueur étendu

#### Article 5.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites (13). Ce principe légal doit faire l'objet d'une application effective.

Les branches professionnelles s'engagent à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes dans un délai raisonnable fixé par accord de branche et sous réserve d'un agrément pour les branches concernées. Pour aboutir à cet objectif, les branches professionnelles s'appuieront particulièrement sur la négociation triennale relative aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les branches professionnelles rappellent en outre aux entreprises que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, comme le précisent les articles L. 1225-26 (14) et L. 1225-44 (15) du code du travail.

(13) Article L. 3221-2 du code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

(14) Code du travail, art. L. 1225-26 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

(15) Code du travail, art. L. 1225-44 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

#### Article 5.2

En vigueur étendu

En outre, en amont de l'obligation quinquennale posée par l'article L. 2241-7 du code du travail relatif à l'examen des classifications en vue de leur révision (16), les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles, afin de répondre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de :

- fournir aux négociateurs un état des lieux chiffré détaillé permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes sur différents items dans la branche professionnelle. Cet état des lieux s'appuiera notamment sur la liste des indicateurs figurant à l'article 14 ;

- utiliser les outils mis à disposition par les pouvoirs publics et les agences spécialisées sur le sujet, de manière à disposer d'une expertise, de références et de méthodes communes (17).

Les partenaires sociaux rappellent qu'à l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, « les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés » (18).

Enfin, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle avant toute négociation sur les classifications. Aussi, ils expriment auprès des pouvoirs publics leur volonté commune que ces derniers mettent en place, avec l'appui du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, une formation spécifique en la matière, destinée aux négociateurs de branche et d'entreprise. De même, les négociateurs pourront s'appuyer sur le guide méthodologique issu du groupe de travail paritaire mis en place dans le cadre de l'article 19 de l'ANI du 19 juin 2013.

(16) Cet article précise que : « A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».

(17) Une liste des outils disponibles est proposée en annexe 5.

(18) Code du travail, art. L. 2241-7, alinéa 4.

(1) L'article 5.2 est étendu sous réserve que l'article L. 2241-7 du code du travail auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2241-15 dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

## Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du présent accord demeurent attentifs à la question des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des autres atteintes à la santé des salariés. En effet, pour l'ensemble du secteur privé entre 2001 et 2012, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles des femmes ont augmenté (19). Pour les hommes, si l'on constate une augmentation des maladies professionnelles, le nombre des accidents du travail et de trajet a diminué (20). En termes de sinistralité, les accidents du travail concernent deux fois plus d'hommes que de femmes, les accidents de trajet concernent un peu plus les femmes et les maladies professionnelles concernent quasiment autant les deux sexes (21). Pour lutter contre ces risques professionnels, il convient de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés tout en prenant en compte d'éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

(19) + 20,3 % pour les accidents du travail ; + 15 % pour les accidents de trajet ; + 169,8 % pour les maladies professionnelles

(20) + 91,2 % pour les maladies professionnelles ; - 23,3 % pour les accidents du travail ; - 9 % pour les accidents de trajet

(21) ANACT, Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2012, septembre 2014.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve que ses références aux articles L. 2241-13 et L. 2242-8 du code du travail soient entendues comme étant, respectivement, des références aux articles L. 2241-2 et L. 2242-17 du code du travail dans leur rédaction issue des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

### Article 6.1

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des salarié(e)s, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de prévoir en direction des entreprises des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles et à l'organisation du travail, dont par exemple :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement d'horaires.

Ces cadres de réflexion participent conjointement à l'amélioration de la mixité professionnelle et à la réduction des risques professionnels.

### Article 6.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (art. L. 1225-1 à L. 1225-34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du code du travail).

A l'instar de ce que pratiquent onze branches professionnelles couvertes par le présent accord, les partenaires sociaux signataires encouragent l'ensemble des branches professionnelles de l'ESS à prévoir toutes dispositions conventionnelles visant l'aménagement des conditions de travail de la salariée enceinte.

### Article 6.3

En vigueur étendu

Comparée au reste de l'économie privée, l'ESS est caractérisée par une forte féminisation et par un recours plus fréquent au temps partiel (22). Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Dès lors, il apparaît que la question du temps partiel, dans ce secteur, s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Les partenaires sociaux rappellent qu'est considéré comme un salarié à temps partiel tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail à temps plein.

Les partenaires sociaux font le constat d'un recours important au travail à temps partiel au sein des différentes branches professionnelles et secteurs de l'économie sociale et solidaire.

La mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi.

Aussi, les partenaires sociaux signataires invitent les branches professionnelles à aborder les points suivants dans le cadre de la négociation temps partiel prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail :

- une attention particulière portée au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 150 heures par trimestre ;
- les solutions en matière de mutualisation de l'emploi mobilisables par les employeurs : recours à des groupements d'employeurs et à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), notamment ;
- l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyactivité : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- le bénéfice, pour les salariés à temps partiel, des primes conventionnelles comme tous les autres salariés de l'entreprise.

Concernant les salariés à temps partiel, la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail peut porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations d'assurance vieillesse de ces salariés à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein (23).

(22) Cf. CNCRES, Panorama de l'ESS en France - édition 2015, p. 8.

(23) Cf. code du travail, art. L. 2242-8 ; code de la sécurité sociale, art. L. 241-3-1 et R. 241-0-3.

## Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales. A ce titre, ils demandent aux branches professionnelles de négocier un cadre de référence en la matière qui pourra aborder les thématiques suivantes :

- informations et promotion des dispositifs relatifs aux congés familiaux ;
- les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs légaux et/ou conventionnels permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter le salarié. Ces dispositifs permettent, sous conditions, de s'absenter de l'entreprise pour une durée déterminée en pouvant continuer, le cas échéant, à être rémunéré (congés de présence parentale, congés familiaux liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jours enfants malades...) ;
- les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de promouvoir, auprès des hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation (24) ;
- carrière et acquisition des droits à l'ancienneté :

- les partenaires sociaux rappellent que les absences liées au congé d'adoption et au congé de maternité sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à l'ancienneté. Ces derniers sont sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération (25). En outre, les branches professionnelles sont invitées à examiner les conditions d'amélioration de la prise en compte, au titre de l'ancienneté, de la durée du congé parental d'éducation ;
- les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles à mettre en place des dispositions à destination des salariés aidants familiaux (26) en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail ou de rattrapage de carrière ;
- maintien des échanges avec l'entreprise : les partenaires sociaux précisent qu'il est possible, pour les seuls salariés qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parental d'éducation, maternité, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale ou de solidarité familiale. Cette volonté du salarié doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur ;
- entretien professionnel de retour : les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur (27). A la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé (28). Pour garantir aux salariés l'exercice de ce droit, l'employeur les informera par tout moyen approprié. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, les questions de formation seront abordées (29) ;
- accompagnement professionnel : il concernera les salariés de retour dans leur travail après un congé de plus d'un mois lié à un événement familial. Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés ou d'un travail à distance... ;
- conciliation vie professionnelle/vie parentale : les partenaires sociaux appellent à favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement des conditions de travail des salariés parents et à veiller à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle. Dans ce but :
  - ils proposent aux branches professionnelles d'étudier la possibilité d'aménager l'emploi du temps des salariés ayant des responsabilités parentales particulières ;
  - ils demandent que les branches professionnelles incitent les entreprises à la mise en place de dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants (via CESU, participation au financement d'une crèche interentreprises...) ;
  - ils invitent les branches professionnelles à examiner les conditions d'une amélioration du régime du congé pour enfants malades, tel que défini par l'article L. 1225-61 du code du travail.

(24) La loi du 4 août 2014 augmente la durée de versement de la prestation à la condition que les deux parents en demandent le bénéfice, ce qui doit inciter davantage les pères à recourir au congé parental d'éducation.

(25) Code du travail, art. L. 1225-26 et L. 1225-44.

(26) Cf. code de l'action sociale et des familles, art. R. 245-7.

(27) Code du travail, art. L. 6315-1, al. 2.

(28) Code du travail, art. L. 1225-57.

(29) Code du travail, art. L. 6315-1.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve que la référence au « congé de soutien familial » soit considérée comme la référence au « congé de proche aidant » dont le régime est prévu aux articles L. 3142-16 à L. 3142-27 du code du travail.  
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

## Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale. Ils rappellent la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les branches professionnelles prendront en considération, pour les entreprises de leur champ, les éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Dans certains cas, le travail associant bénévoles et salariés peut conduire ces derniers à une présence à des horaires différents de ceux habituellement pratiqués. Ce travail doit faire l'objet d'une planification. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le salarié d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (30), sauf dérogations (31) ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- améliorer les conditions de travail et favoriser l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salariés travaillant de nuit, au moyen des compensations et mesures légalement prévues (32) ;
- prendre en compte l'impact des TIC dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés.

(30) Code du travail, art. L. 3131-1.

(31) Code du travail, art. L. 3131-2 et art. D. 3131-1 à art. D. 3131-7.

(32) Cf. code du travail, art. L. 3122-32 et s.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve que l'article L. 3122-32 du code du travail auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3122-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.  
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

## Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner (33). Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les branches professionnelles doivent :

- rappeler que nul ne doit subir d'agissement sexiste (34) dans l'entreprise et que les auteurs de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun salarié ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante (35). Ces messages visant à prévenir ces situations pourront être portés par la direction, les cadres intermédiaires ou agents de maîtrise en réunions de service ;
- rappeler aux entreprises qu'il convient de procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral (36) et sexuel (37) ;
- encourager les employeurs à intégrer dans le règlement intérieur, le cas échéant et en matière disciplinaire, une disposition relative aux comportements discriminatoires. Cette disposition pourra notamment se baser sur la recommandation du CSEP en la matière (38) ;
- encourager les entreprises à prévenir les actes de harcèlement et de violence sexiste et sexuelle avec l'appui, notamment, du réseau ANACT, de l'INRS ou des CARSAT ;

- adopter, sans préjudice des procédures déjà existantes en entreprise, une « Charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise.

(33) Cf. not. code du travail, art. L. 1152-4 et L. 1153-5.

(34) Code du travail, art. L1142-2-1.

(35) Code du travail, art. L. 1153-1, 1°.

(36) Code du travail, art. L. 1152-4.

(37) Code du travail, art. L. 1153-5.

(38) « L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes » (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Le sexisme dans le monde du travail entre déni et réalité, Rapport n° 2015-01 du 6 mars 2015, spéc. p. 85, recommandation n° 20).

## Article 10

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires de l'accord demandent aux branches professionnelles de favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. Dans cet objectif, les partenaires sociaux rappellent que :

- la base de données économiques et sociales, obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces informations sont mises à jour régulièrement et mises à disposition du comité d'entreprise, et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (39). Elles pourront être rassemblées dans un document spécifique qui sera remis aux acteurs prenant part à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ces informations comportent : un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ; des données sur l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise (40) ;

- la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Au sein des entreprises concernées, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur : l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle ou les conditions de prise en charge par l'employeur de tout ou partie d'un supplément de cotisation à l'assurance vieillesse (41). A défaut d'accord sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés se doivent de réaliser un plan d'action en matière d'égalité professionnelle. A ce titre, les partenaires sociaux expriment leur préférence quant à la signature d'un accord plutôt qu'à l'établissement d'un plan d'action. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE peut recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (42) ;

- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (43). En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle (44) ;

- l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (45).

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux signataires, précisent que :

- les branches professionnelles inciteront les entreprises de moins de 50 salariés à formaliser, autant que faire se peut, des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle ;

- pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'utilisation d'un outil proposé par la caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U), d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail. Ce diagnostic permettra notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés (46) de bénéficier d'un appui potentiel dans la mise en place de politiques visant l'égalité professionnelle ;

Enfin, et sans condition liée à l'effectif de l'entreprise, le recours aux appuis techniques sur l'égalité professionnelle devra être encouragé (aides de l'État, réseau des ARACT, réseau des référents égalité femmes/hommes en région, etc.).

(39) Code du travail, art. L. 2323-8.

(40) Code du travail, art. L. 2323-8, 1o bis.

(41) Code du travail, art. L. 2242-8.

(42) Code du travail, art. L. 2325-38.

(43) Code du travail, art. L. 2323-15.

(44) Code du travail, art. L. 2323-17, 2°.

(45) Code du travail, art. L. 4121-3.

(46) Les entreprises de 20 à 49 salariés sont spécifiquement visées par la mesure.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve que sa référence à l'article L. 2242-8 du code du travail soit entendue comme une référence à l'article L. 2242-17 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée et que sa première référence à l'article L. 2323-8 du code du travail et ses références au 1° bis de l'article L. 2323-8, à l'article L. 2323-15 et au 2° de l'article L. 2323-17 du code du travail soient entendues comment étant, respectivement, des références à l'article L. 2312-8, au 2° de l'article L. 2312-36, au I de l'article L. 2312-26 et au 2° du II de l'article L. 2312-26, dans leur rédaction issue de l'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.  
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

## Article 11

En vigueur étendu

La prise de responsabilités dans la gouvernance des structures de l'ESS concerne aussi bien les femmes et les hommes et doit être le reflet de notre société.

Aussi, salariés et employeurs doivent être sensibilisés à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des renouvellements de mandat.

Les membres de l'UDES se fixeront un objectif de progression chiffré visant, à terme, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs organes de gouvernance. Ils inviteront leurs adhérents à faire de même. Des indicateurs devront permettre de mesurer cette progression.

De même, la composition des IRP devrait pouvoir refléter cet équilibre. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise.

## Article 12

En vigueur étendu

La communication sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches, de leur mise en œuvre effective et de progression des mentalités.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de communiquer sur les accords qu'elles signent en la matière et sur les actions qu'elles mettent en œuvre en application de ces mêmes accords. Elles rappelleront également aux entreprises qu'elles aussi se doivent d'organiser une communication efficace autour de leur politique d'égalité professionnelle.

Enfin, il devra être rappelé que l'affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle constitue une obligation (47) en entreprise.

(47) Cf. code du travail, art. R. 3221-2 : « Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ».

#### Article 13

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord doivent permettre d'engager des négociations collectives de branche sur le thème de l'égalité professionnelle. Les mesures du présent accord seront dès lors mises en œuvre par les branches professionnelles qui devront le décliner en le précisant et en le complétant.

Il est ainsi recommandé aux branches professionnelles de respecter les étapes suivantes :

- procéder à un état des lieux préalable de leur situation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes qui s'appuiera sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord ;
- négocier la mise en œuvre d'actions destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non-mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche professionnelle. Les négociateurs de branche s'appuieront sur les outils et mesures recommandés dans cet accord afin :
- d'agir en faveur de l'attractivité et de la mixité des métiers en se basant sur les dispositions de l'accord (art. 2 du présent accord) ;
- d'adapter les procédures de recrutement aux mesures préconisées par l'accord (art. 3 du présent accord) ;
- de promouvoir la formation professionnelle et de favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités (art. 4 du présent accord),
- de respecter l'égalité salariale au vu notamment des dispositions de l'accord (art. 5 du présent accord) ;
- d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes (art. 6 du présent accord) ;
- d'améliorer la prise en compte de la parentalité et des solidarités familiales (art. 7 du présent accord) ;
- de favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle (art. 8 du présent accord) ;
- d'agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail (art. 9 du présent accord) ;
- de favoriser la bonne appréhension des obligations et outils RH résultant notamment des évolutions apportées par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (art. 10 du présent accord) ;
- de favoriser la mixité dans la gouvernance et le dialogue social de l'entreprise (art. 11 du présent accord) ;
- de communiquer sur leurs accords et politiques relatifs à l'égalité professionnelle et de veiller à l'affichage obligatoire, sur les lieux de travail, des textes relatifs au harcèlement (art. 12 du présent accord) ;
- de collecter des informations chiffrées en matière d'égalité professionnelle qui s'appuieront notamment sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord ;
- de se doter d'objectifs de progression chiffrés et/ou de nature qualitative sur les thématiques de leur choix abordées au sein du présent accord ;
- d'effectuer un suivi de l'accord qui s'appuiera sur l'évolution des indicateurs des branches prévus à l'article 14 du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord doit conduire les branches professionnelles à négocier un accord sur l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord là où un tel accord serait absent. Dans le cas où une branche professionnelle serait déjà couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ce dernier devra, le cas échéant, être mis en conformité avec les dispositions contenues dans le présent accord. Par ailleurs, les branches professionnelles sont appelées à s'appuyer sur le présent accord lors des négociations périodiques pouvant concerner le sujet de l'égalité professionnelle (48).

(48) Il en sera ainsi, notamment, de la négociation annuelle de branche relative à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (code du travail, art. L. 2241-1), de la négociation triennale sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Code du travail, art. L. 2241-3), de la négociation triennale sur la formation professionnelle (code du travail, art. L. 2241-6) ou de la négociation quinquennale de branche sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (code du travail, art. L. 2241-7).

(1) L'article 13 est étendu sous réserve que les articles L. 2241-1, L. 2241-3, L. 2241-6 et L. 2241-7 du code du travail auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 2241-8, L. 2241-11, L. 2241-14 et L. 2241-15 du code du travail dans leur rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

#### Article 14

En vigueur étendu

Afin de renforcer le recueil de données chiffrées permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes, et en se basant notamment sur les données des DADS des entreprises de la branche, des OPCA ou d'enquêtes spécifiques, les partenaires sociaux signataires demandent aux branches professionnelles d'établir, de façon régulière, un document comprenant notamment les informations ci-après définies.

Ainsi, les branches professionnelles collecteront des données sexuées relatives à :

- la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des métiers, des emplois repères ou des catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire).

Si besoin est, les partenaires sociaux parties à l'accord pourront faire évoluer la liste de ces informations dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale et solidaire (GDS).

Les indicateurs chiffrés précédemment cités pourront être intégrés dans le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes mentionné à l'article D. 2241-7 du code du travail et qui sert d'appui à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle.

#### Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi sur la base, notamment, des indicateurs suivants :

- nombre et contenu des accords de branche signés ou amendés suite à la signature du présent accord ;
- évolution de la proportion F/H au sein des rapports de branche, par rapport à celle indiquée à l'annexe 2 ;
- nombre de rapports de branche diffusés contenant les indicateurs listés à l'article 14 du présent accord.

#### Article 16

En vigueur étendu

#### Article 16.1

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre, sur la base des indicateurs listés à l'article 15, afin d'en dresser une évaluation.

#### Article 16.2

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Pour la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements du champ de l'accord.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 16.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

*Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire tel que défini par l'arrêté d'extension du 1er août 2010.* (1)

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

*Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, et, d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord.* (2)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 16.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018-art. 1)

(2) Le quatrième alinéa de l'article 16.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

#### Article 16.4

En vigueur étendu

*Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.* (1)

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

(1) Le premier alinéa de l'article 16.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-1406 0, 8 juillet 2009, n° 08-41507) et sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

#### Article 16.5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

#### Annexes

En vigueur étendu

##### Annexe 1

##### Définitions

Ces définitions sont en partie tirées du site internet [ega-pro.femmes.gouv.fr](http://ega-pro.femmes.gouv.fr) et du glossaire de la charte de la diversité.

**Agissement sexiste** : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**Cloison de verre** : phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

**Discrimination directe** : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable (49).

**Discrimination indirecte** : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (50).

**Egalité professionnelle** : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

**Egalité salariale** : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

**Mixité professionnelle** : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

**Parité** : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

**Plafond de verre** : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

**Travail de valeur égale** : l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

## Annexe 2

## Branches professionnelles mixtes et non mixtes de l'ESS

Une branche professionnelle non mixte est une branche professionnelle dans laquelle la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés.

Les branches professionnelles dites non mixtes dans l'ESS :

Acteurs du lien social et familial : 83 % de femmes / 17 % d'hommes. (Source : CEP - juillet 2013.)

Action sociale et sanitaire : 75 % de femmes / 25 % d'hommes. (Source : Enquête emploi 2012.)

Aide, accompagnement, soins et services à domicile : 95 % de femmes / 5 % d'hommes. (Source : CEP de janvier 2013.)

Animation : 65 % de femmes / 35 % d'hommes. (Source : Enquête Emploi-Formation CPNEF 2013.)

Ateliers et chantiers d'insertion : parmi les salariés polyvalents : 68 % d'hommes / 32 % de femmes. (Source : Etude Les salariés des SIAE - DARES - mai 2014.)

Foyers, résidences sociales et services pour jeunes travailleurs : 64 % de femmes / 36 % d'hommes. (Source : SNEFOS, Rapport de branche 2013.)

Mutualité de santé : 79 % de femmes / 21 % d'hommes. (Source : Bilan social 2013 - OEMM.)

Missions locales : 77 % de femmes / 23 % d'hommes. (Source : Rapport de branche Observatoire des missions locales et PAIO 2011.)

Personnels des PACT-ARIM : 69 % de femmes / 31 % d'hommes. (Source : Rapport de l'Observatoire du mouvement PACT - juin 2011.)

Sport : 63 % d'hommes / 37 % de femmes. (Source : Fiches DGT - DADS 2011.)

Secteur de la coopération - SCOP adhérentes de la CGSCOP : 70 % d'hommes / 30 % de femmes. (Source : magazine Participer avril-mai-juin 2012.)

Les branches professionnelles dites mixtes :

Radiodiffusion associative : 59 % d'hommes / 41 % femmes. (Source : rapport de branche 2012.)

Régies de quartier : 58 % d'hommes / 42 % de femmes. (Source : étude sur l'égalité hommes/femmes, observatoire des métiers et des qualifications des régies de quartier 2010.)

Tourisme social et familial : 54 % de femmes et 46 % d'hommes. (Source : Fiches DGT - DADS 2011.)

En vigueur étendu

## Annexe 3

## Accords de branche sur l'égalité professionnelle dans l'ESS

Animation : accord du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Logement social PACT : avenant n° 7 du 4 octobre 2011 sur l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes.

Mutualité : accord du 24 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tourisme social et familial : accord du 15 novembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle femmes-hommes.

En vigueur étendu

## Annexe 4

## Branches professionnelles et temps partiel

Indications, en l'état des données disponibles, sur la proportion de salariés femmes et hommes à temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : 66 % des femmes ; 64 % des hommes.

CHRS : 23 % des femmes ; 10 % des hommes.

Centres de lutte contre le cancer : 24 % des femmes ; 13 % des hommes.

CCN 66 : 17 % des femmes ; 14 % des hommes.

Missions locales et PAIO : 30,9 % des femmes ; 10,2 % des hommes.

Mutualité : 19 % des femmes ; 5 % des hommes.

Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs : 36 % des femmes ; 27 % des hommes.

Personnels des PACT et ARIM : 28 % des femmes ; 12 % des hommes.

Régies de quartier : 86 % des femmes ; 62 % des hommes.

Branches professionnelles signataires d'accords temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : avenant n° 01-15 du 15 juin 2015 relatif à la durée de travail des salariés à temps partiel.

Action sanitaire et sociale : accord relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013.

Animation : avenant n° 150 du 25 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel ; avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel (animateurs techniciens et professeurs).

Foyers, résidences et services pour jeunes travailleurs : avenant n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.

Mutualité de santé : accord du 11 février 2015 relatif au travail à temps partiel.

Personnel des PACT : avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel.

Radiodiffusion : accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

Sport : avenant n° 87 et n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel.

En vigueur étendu

## Annexe 5

Liste des outils mobilisables par les partenaires sociaux à l'occasion de négociations de branche sur la révision des classifications

Site [ega-pro.femmes.gouv.fr](http://ega-pro.femmes.gouv.fr).

Guide du défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

Méthodologie du groupe de travail paritaire mis en œuvre dans le cadre de l'ANI du 19 juin 2013 et visant à permettre aux négociateurs de branche d'intégrer la démarche d'égalité femmes-hommes dans les négociations de classification. Commission européenne, 1994, « Mémoire sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale », COM(94) 6 final, Bruxelles, 23 juin 1994.

Commission européenne, 1996, « Code de conduite pour la mise en œuvre de l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes », COM(96) 336 final, Bruxelles, 17 juillet 1996.



## Annexe 6

## Champ d'application de l'accord

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Organisations membres de l'UDES	Convention collective	Activités gérées
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n° 3381)	85. 3J Aide à domicile 85. 3K Autres formes d'action sociale 85. 1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSADomicile		
			UNA		
			FNAAFP-CSF		
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n° 3246)	55. 2A Auberges de jeunesse et refuges 55. 2E Autres hébergements touristiques 80. 4D Autres enseignements d'enfants 85. 3G Crèches et garderie d'enfants 85. 3K Autres formes d'activités sociales 91. 3E Organisations associatives (NCA) (1) 92. 3D Gestion de salle de spectacles 92. 3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92. 5A Gestion des bibliothèques 92. 5C Gestion du patrimoine culturel 92. 5e Gestion du patrimoine naturel 92. 6A Gestion d'installations sportives 92. 6C Autres activités sportives 92. 7C Autres activités récréatives
Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	890	26 000	SYNESI	CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue le 30/10/2012	
Acteurs du lien social et familial	4 350	60 000	SNAECSO	CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218)	79. 90Z Autres services de réservation et activités connexes 88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88. 99B Action sociale sans hébergement (NCA) (1) 88. 91A Accueil de jeunes enfants 90. 04Z Gestion de salles de spectacles 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93. 29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94. 12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers, résidences sociales et services	330	8 000	SNEFOS	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003 étendue le 9/2/2004 (brochure n° 3014)	55. 90Z Autres hébergements
Logement social	145	2 200	Fédération SOLIHA	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221)	88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88. 99B Action sociale sans hébergement NCA (1). 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Missions locales PAIO	500	11 000	UNML	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (brochure n° 3304)	84. 13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Mutualité	800	57 673	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300)	65. 12Z : Autres assurances 86. 21Z : Activité des médecins généralistes 86. 23Z : Pratique dentaire 87. 10A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées 87. 10B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés 87. 10C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
Personnels familles rurales	2 300	12 000	Familles rurales	CCN des personnels familles rurales du 12 décembre 2012	49. 32Z Transports de voyageurs par taxis
Radiodiffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	CCN de la radiodiffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n° 3285)	92. 2A Activités de radio
Régies de quartier et de territoire	140	6 000	SERQ	CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012	88. 99B Action sociale sans hébergement
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	2 165	43 860	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	CCN du 7/07/2005 Etendue le 25/11/2006	93. 11Z (gestion d'installations sportives), 93. 12Z (activités de clubs de sports), 93. 13Z (activités des centres de culture physique), 93. 19Z (autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités récréatives et de loisirs NCA), 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs)
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS CNEA GSOTF	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151)	55. 2C Exploitations de terrains de camping 55.2 E Autres hébergements touristiques 63. 3Z Agences de voyages 74. 1J Administrations d'entreprises 91. 3e Organisations associatives (NCA) (1)

(1) NCA : non classés ailleurs.

En vigueur étendu

## Annexe 7

Composition de l'UDES au 1er décembre 2015, donnée à titre d'information : syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'UDES

Employeurs associatifs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile et des services à la personne

ADESSADomicile : le réseau des associations d'aide à domicile.

FNAAFP/CSF : fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire - membre de la confédération syndicale des familles.

SNALESS : syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social.

UNA : union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles.

UNADMR : union nationale des associations du service à domicile.

UNIOSS : union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Employeurs à but non lucratif intervenant dans le champ des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Croix Rouge : Croix-Rouge française.

FEGAPEI : fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales.

SYNEAS : syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale.

UNICANCER : fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

Employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'enseignement, du sport, de la culture et du tourisme social et familial

CNEA : conseil national des employeurs d'avenir.

COSMOS : conseil social du mouvement sportif.

Familles rurales : fédération nationale familles rurales.

GSOTF : groupement syndical des organismes de tourisme familial.

SATPS : syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs.

SNRL : syndicat national des radios libres.

Employeurs intervenant dans les champs de l'insertion, de la formation, des actions de prévention et d'accompagnement à caractère social, du logement social et de la petite enfance

Fédération SOLIHA : solidaires pour l'habitat.

SNAECESO : syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels.

SNEFOS : syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services.

SERQ : syndicat des employeurs des régies de quartier.

SYNESI : syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion.

SYNOFDES : syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale.

UNML : union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle.

Employeurs intervenant sous forme coopérative

Le CC : le crédit coopératif.

CGSCOP : confédération générale des SCOP.

Employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles régies par le code de la mutualité

UGEM : union des groupements d'employeurs mutualistes.

## Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS ; GSOTF ; FNSCHLM ; FNAFR ; SNAECESO ; AEGPIRC ; GFGA ; SERQ ; UNML ; USB ; CNEA ; FNESH ; USH ; SYNESI ; FNCAUE ; FNOPH ; Pôle emploi ; GEGF ; SOLIHA,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SP CGT ; UNSA sport 3S ; BATIMAT-TP CFTC ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FEP CFDT ; SNEC CFTC ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT ; FNSCB CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT ; FNAS FO ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FNOS CGT ; INTERCO CFDT ; CFE-CGC santé social ; FNPOS CGT ; PSE CFTC ; USPAOC CGT ; SNAP ; FSU ; CFE-CGC emploi ; UNSA éducation ; CFE-CGC construction,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés visées en annexe I.

Ensemble considérées comme « les parties »,

décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet ce qui suit :

### Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs, les règles de financement que les acteurs.

La loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au 31 décembre 2018 et prévoit la mise en place d'un nouvel agrément d'opérateur de compétences (OPCO).

Convaincu que la cohésion sociale est le ciment d'une société où chacun a sa place, où chacun est accueilli et où chacun peut agir en fonction de ses besoins et de ses aspirations, l'ensemble des organisations visées ci-dessus veut valoriser les métiers et promouvoir une vision inclusive de la société par la création d'un OPCO Cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi.

Les signataires du présent accord considèrent qu'un OPCO de la cohésion sociale est majeur pour accompagner notamment les politiques publiques en particulier à travers le plan de lutte contre la pauvreté, la politique vis-à-vis de la jeunesse, l'autonomie et le grand âge, les politiques d'emploi et d'insertion, la politique de jeux inclusifs pour Paris 2024...

Ainsi, l'OPCO cohésion sociale sera le lieu permettant de poursuivre une politique de développement des compétences ambitieuse et complémentaire, en termes de parcours professionnels et de certifications, dans l'intérêt commun des salariés, des entreprises et des publics accompagnés.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- de contribuer aux différentes missions d'intérêt général permettant une cohésion nationale ;
- d'être acteur de l'économie sociale et solidaire, de l'habitat social, de la protection sociale dans une dimension et une logique sociales fortes ;
- d'accompagner la personne dans toutes les étapes de sa vie permettant de la respecter dans ses choix de vie, la responsabiliser, l'émanciper, la protéger et l'intégrer dans la société ;
- de développer une logique forte de services à la personne dans sa vie de tous les jours.

La constitution de l'OPCO cohésion sociale se fonde sur le partage de valeurs et missions d'intérêt général et sur des enjeux sociétaux autour du lien social.

Les secteurs de cet OPCO ont des enjeux proches en termes de politiques de ressources humaines, d'observation prospective des métiers et des qualifications, d'évolution de l'emploi, de formation et de professionnalisation des salariés.

Face notamment aux enjeux communs de recrutement, d'intégration de nouvelles réglementations et de l'impact du numérique sur les métiers, les branches professionnelles réunies au sein de l'OPCO cohésion sociale ont en commun de relever les défis :

- de l'adéquation des besoins en compétences ;
- de l'anticipation des évolutions professionnelles ;
- de la construction de certifications communes et de blocs de compétences partagés ;
- de développement de l'alternance ;

- ...

Ainsi, ces branches professionnelles se retrouvent autour de l'importance de privilégier des échanges, des partages de pratiques, des politiques de ressources humaines et formation concertées permettant de faciliter l'accès à la formation, au développement de compétences des salariés et de leurs parcours professionnels.

Les organisations employeurs et salariés signataires du présent accord affirment leur volonté d'accorder une attention particulière aux orientations suivantes :

- l'accès à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et/ou les moins qualifiées ;
- la qualification des salariés, en privilégiant le recours à des formations certifiantes, notamment pour les personnels exerçant des métiers réglementés ;
- la lutte contre la précarité notamment le temps partiel subi, par la formation et les travaux interbranches autour de collectifs d'entreprises et de salariés afin de consolider l'emploi et développer la formation ;
- la promotion des métiers des branches concernées notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- la réponse aux besoins de formations en particulier sur les savoirs de base, le numérique, l'environnement pour un meilleur accès à l'emploi tout en favorisant la promotion sociale et l'engagement citoyen.

S'agissant des petites entreprises, les branches professionnelles constitutives de l'OPCO cohésion sociale attachent une importance toute particulière :

- à la réponse aux besoins d'accompagnement individuel des salariés éloignés de l'accès à la formation ;
- au soutien des initiatives prises pour inciter les entreprises à favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- au développement d'ingénieries de projets, pédagogiques et financières, nécessaires pour les départs en formation.

## **Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale**

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Il est constitué par les partenaires sociaux des branches professionnelles signataires, un opérateur de compétences (OPCO) cohésion sociale. Les partenaires sociaux de ces branches considèrent que l'OPCO cohésion sociale doit rassembler dans le champ de la cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) à titre principal les activités suivantes :

- l'accompagnement social et éducatif - la jeunesse - les loisirs ;
- l'aide à domicile, l'intervention sociale et familiale, les services aux personnes ;
- l'emploi ;
- l'enseignement-formation ;
- l'habitat social ;
- l'insertion ;
- la petite enfance ;
- la protection sociale ;
- le sport ;
- la vie civile.

Cet OPCO est porté par une association à but non lucratif à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et son décret d'application du 16 août 1901 ainsi que par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

L'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale sera adossé à l'association Uniformation, qui modifiera ses statuts ultérieurement notamment en fonction du périmètre définitif de l'OPCO tel que fixé par son arrêté d'agrément.

La gouvernance de l'OPCO est assurée par les instances statutaires de l'association.

### **Article 2**

En vigueur non étendu

#### **2.1. Champ d'application professionnel**

Dans une logique de cohérence et de pertinence économique au sens de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, le champ d'application professionnel de l'OPCO cohésion sociale couvre l'ensemble des branches professionnelles signataires et/ou adhérentes au présent accord.

Les sociétés, associations, coopératives, organismes sociaux, fondations, organisations syndicales de salariés, partis politiques, comités d'entreprise et comités sociaux et économiques, mouvements et associations culturelles... peuvent également bénéficier des services de l'OPCO cohésion sociale dès lors que ces structures ne sont pas rattachées à une branche professionnelle et respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO,

sous réserve de la perception des financements.

Les accords des branches professionnelles signés désignant l'OPCO cohésion sociale et la signature du présent accord par les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de chaque branche s'effectuent dans le respect des règles de représentativité applicables aux accords collectifs et emportent adhésion à l'OPCO cohésion sociale.

## 2.2. Champ d'application territorial

L'OPCO cohésion sociale, intervient sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les territoires d'outre-mer, sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions réglementaires.

### Article 3

En vigueur non étendu

Sans modification des périmètres sectoriels rattachés, les partenaires sociaux de toute branche n'ayant pas signé l'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale qui souhaiteraient le faire a posteriori devront adhérer au présent accord sous réserve de respecter les critères de cohérence du champ d'intervention de l'OPCO, de dépôt par celui-ci de l'acte modifié et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément. L'adhésion au présent accord prendra la forme d'une notification aux signataires d'origine et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

La modification des périmètres sectoriels rattachés entraînerait, pour une adhésion ou un retrait a posteriori, un avenant à l'accord constitutif assorti des conditions de dépôt et d'agrément afférents. Il en serait également ainsi dans l'hypothèse où une branche devrait adhérer à l'OPCO cohésion sociale en vertu de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

### Article 4

En vigueur non étendu

Les missions des OPCO définies par la législation au I de l'article L. 6332-1 du code du travail sont les suivantes :

1° d'assurer, le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ayant désigné l'OPCO ;

2° d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

3° d'assurer un appui technique aux branches professionnelles ayant désigné l'OPCO pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;

4° d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

5° de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ainsi que celles réalisées en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Au-delà des missions précitées, les missions de l'OPCO seront également les suivantes :

6° de collecter et gérer des contributions supplémentaires conventionnelles conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et toute autre contribution conventionnelle ;

7° de collecter et gérer des contributions supplémentaires volontaires conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail ;

8° d'assurer le financement des études et observatoires conformément à la législation en vigueur ;

9° d'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Dans le cadre de ces missions qui concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'OPCO devra accorder une attention particulière aux axes suivants :

Dans le cadre de ses missions de financement :

- assurer une mutualisation à l'échelle de l'OPCO notamment à travers le plan de développement de compétences et l'alternance permettant de favoriser le développement de l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises et le développement des contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage ;

- favoriser le développement des dispositifs permettant la professionnalisation et l'adaptation des compétences des salariés ;

- assurer un accompagnement des politiques de branches et d'entreprises à travers les contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires ;

- assurer le financement des diagnostics et accompagnements des petites et moyennes entreprises dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- assurer le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- assurer le soutien de l'investissement en matière d'apprentissage en complément des financements publics et des contributions conventionnelles des branches professionnelles.

Dans le cadre de ses missions de services :

- favoriser tout projet permettant de renforcer les départs en formation notamment à travers des projets cofinancés avec des tiers, des actions collectives, des catalogues de formation de branches, interbranches et transversaux ;

- apporter un appui aux branches professionnelles au titre du développement des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du développement des certifications, blocs de compétences, unités capitalisables, des études et observatoires de branches et interbranches, des politiques de développement de l'alternance, de la formation des bénévoles ;

- apporter un appui aux entreprises et plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises notamment dans le cadre du développement de l'alternance ;

- continuer à favoriser des services d'information, d'accompagnement et de gestion dématérialisés au bénéfice des entreprises.

Dans le cadre de ses missions autour des parcours de formation :

- favoriser tous travaux de qualification et de certification permettant l'émergence de parcours de formation dans la branche et interbranches et plus généralement toute action favorisant la mobilité professionnelle des salariés ;

- promouvoir toute action favorisant des partenariats interbranches, inter-OPCO et avec les acteurs de l'emploi, autour des missions visées à l'article IV du présent accord.

Dans le cadre des missions autour de l'accompagnement des salariés :

- favoriser l'accès à la formation des salariés par toute intervention et accompagnement mis en œuvre par les services de l'OPCO conformément à la réglementation en vigueur portant sur les missions des OPCO ;

- favoriser l'accompagnement des alternants dans leur parcours de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

## Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale

### Article 5

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale proviennent :

a) des ressources prévues par la loi et les règlements, et notamment des sommes versées par France Compétences ;

- b) des contributions supplémentaires conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées soit en application d'une convention collective soit d'un accord de branche conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives, contributions mutualisées au sein des branches concernées ;
- c) des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées volontairement par les entreprises relevant du champ d'application de l'OPCO ;
- d) des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, Europe... ;
- e) des participations financières et contributions d'organismes spécialisés ;
- f) et de toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

#### Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'OPCO cohésion sociale gère les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans le cadre des sections financières suivantes :

- développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- alternance ;
- contributions conventionnelles des branches professionnelles ;
- contributions volontaires des entreprises.

Pendant la période prévue au premier alinéa du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCO cohésion sociale gère également les fonds de la formation professionnelle au sein des trois sections spécifiques suivantes :

- compte personnel de formation ;
- formations au bénéfice des demandeurs d'emploi ;
- conseil en évolution professionnelle.

À cet effet, il est ajouté trois sections financières supplémentaires provisoires.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites à l'article 4 du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'OPCO cohésion sociale.

### Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO cohésion sociale s'articule autour des instances suivantes :

- l'assemblée plénière ;
- le conseil d'administration ;
- le bureau ;
- les sections paritaires professionnelles ;
- les commissions paritaires ;
- les comités paritaires régionaux.

#### Article 8

En vigueur non étendu

La composition de la gouvernance de l'OPCO cohésion sociale est susceptible d'évoluer, sous réserve d'agrément, dans les situations suivantes :

- une branche professionnelle souhaite désigner l'OPCO cohésion sociale postérieurement à la signature du présent accord ;
- une branche professionnelle émerge notamment par fusion de plusieurs branches professionnelles ;
- une branche professionnelle quitte le périmètre de l'OPCO cohésion sociale pour désigner le périmètre d'un autre OPCO.

Ces différentes situations peuvent entraîner de fait une recombinaison des collègues employeurs et salariés.

La composition de la gouvernance s'effectue à chaque renouvellement de mandat tenant compte des derniers arrêtés de représentativité publiés des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés des branches professionnelles. Cette disposition s'applique pour l'ensemble des instances de l'OPCO.

Dès publication d'un nouvel arrêté fixant la représentativité des employeurs ou des salariés, le mandat s'exerce jusqu'à la fin de l'année civile en cours de laquelle sont parus les arrêtés de représentativité employeurs et salariés. Le nouveau mandat débute au 1er janvier de l'année suivante.

Le montant de la contribution gérée servant de référence pour l'organisation de la gouvernance correspond à l'année N - 1 de la publication des arrêtés de représentativité.

Les signataires du présent accord formulent le vœu de l'application de la parité hommes/femmes.

#### Article 9

En vigueur non étendu

##### 9.1. Composition

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés est représentée à l'assemblée plénière.

Le nombre de droits de vote attribué à chaque organisation est calculé en fonction du poids (en pourcentage) du montant des contributions gérées de la branche par l'OPCO sur la base du montant total des contributions gérées par l'OPCO. Ce poids est ensuite partagé à parts égales entre les deux collèges de la branche, chaque représentant se voit attribuer un pourcentage de droits de vote défini en fonction du taux de représentativité de son organisation au sein de la branche.

En cas de rompu, les droits de vote sont arrondis au droit de vote supérieur ou inférieur.

Chaque organisation dispose ainsi du cumul des droits de vote issu de sa représentation dans l'ensemble des branches professionnelles.

Les statuts de l'OPCO fixent les conditions de désignation des membres de l'assemblée plénière et le règlement intérieur fixe les conditions d'exercice du mandat.

##### 9.2. Principes d'organisation de l'assemblée plénière

Les membres de l'assemblée plénière sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

##### 9.3. Missions

L'assemblée plénière débat des orientations stratégiques de l'OPCO, formule des propositions au conseil d'administration et peut lui soumettre toute question qu'elle souhaite voir étudier.

Elle entend le rapport de gestion et le rapport financier et donne quitus au conseil d'administration pour sa gestion.

Elle est informée de toute modification dans le périmètre de l'OPCO ainsi que de toute adhésion d'organisation.

#### 9.4. Modalités de fonctionnement et de vote

L'assemblée plénière se réunit au moins une fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote de l'assemblée plénière sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

#### Article 10

En vigueur non étendu

#### 10.1. Composition

Le conseil d'administration comprend deux collèges représentant les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

##### 10.1.1. Pour le collège « employeurs »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège employeurs représentatifs.

Les représentants du collège employeurs sont désignés au conseil d'administration par les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les représentants du collège employeurs sont désignés avec les modalités suivantes :

1. Une première quote-part de postes titulaires et suppléants définie préalablement à chaque changement de mandature et répartie entre les organisations d'un commun accord entre elles ;

2. Le solde des postes titulaires et suppléants est réparti selon un barème établi entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, barème dont l'un des indicateurs prioritaires pourrait être la prise en compte de l'existence de contribution conventionnelle dans la branche professionnelle de référence de l'organisation. Le nombre de représentants par organisation professionnelle d'employeurs est établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au montant total des contributions gérées au sein de chaque branche. Pour les organisations représentatives au sein de plusieurs branches, ces montants sont cumulés.

##### 10.1.2. Pour le collège « salariés »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège salariés représentatifs.

Les représentants du collège salariés sont désignés au conseil d'administration par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles de l'OPCO cohésion sociale et signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les postes de titulaires et de suppléants sont attribués selon un barème, défini par les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord, qui fixe le nombre de représentants par organisation. Le nombre de représentants par organisation sera établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au nombre de suffrages valablement exprimés au niveau de la branche. Une consolidation des résultats obtenus de chaque organisation syndicale de salariés est effectuée pour l'ensemble des branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale.

#### 10.2. Règles générales

Le règlement intérieur général de l'OPCO fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

Les membres du conseil d'administration sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Les membres du conseil d'administration peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, et aux réunions du conseil d'administration dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

#### 10.3. Missions

Le conseil d'administration a pouvoir d'accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées à l'article 4 du présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dans le cadre des missions définies à l'article L. 6332-1 du code du travail et définies dans l'article 2 du présent accord, il a principalement pour missions de :

Au titre de la gouvernance :

- désigner :

-- un président et un vice-président ;

-- un trésorier et un trésorier adjoint,

choisis alternativement dans chacun des collèges et membres du bureau.

Le président est désigné alternativement, à chaque mi-mandat, dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou le collège des organisations syndicales de salariés représentatives. Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Il en est de même pour le trésorier et le trésorier adjoint.

Les attributions du président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint sont fixées par les statuts ;

- ratifier les membres du bureau ;

- déléguer tout ou partie de ses attributions au président et vice-président, au bureau, au directeur général ;

- nommer le directeur général de l'OPCO et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme ;

- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l'OPCO ;

- adopter le règlement intérieur général de l'OPCO ;

- émettre un avis sur l'intégration au sein du champ d'application de l'OPCO d'une nouvelle branche professionnelle, soit par le mécanisme de l'adhésion des organisations représentatives d'une branche professionnelle à l'accord, soit par le mécanisme d'accord de branche étendu de désignation de l'OPCO ;

- sur proposition des branches professionnelles ou à son initiative, décider de créer, modifier ou supprimer des sections paritaires professionnelles. Le conseil d'administration définit la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de ces sections paritaires professionnelles dans le règlement intérieur général ;

- décider de constituer, modifier ou de supprimer des commissions paritaires permanentes ou temporaires et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies dans le règlement intérieur ; le cahier des charges de chaque commission est fixé dans le règlement intérieur général ;

- arrêter l'ordre du jour et préparer l'assemblée plénière et délibérer sur toutes questions qui lui sont proposées par celle-ci.

Au titre du pilotage de l'OPCO :

- préparer les projets d'axes stratégiques pour débat à l'assemblée plénière ;

- valider les axes stratégiques après débat à l'assemblée plénière et assurer leur mise en œuvre ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO tant dans sa gestion, son organisation, son fonctionnement, sur la base des politiques de branche, des orientations et préconisations des sections paritaires professionnelles (SPP) ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- piloter et contrôler la gestion des différentes sections financières tout en garantissant un équilibre financier global au niveau de l'OPCO ;
- approuver les budgets dont le budget de fonctionnement et d'investissement ;
- approuver les comptes de l'exercice écoulé en vue de leur présentation à l'assemblée plénière dans le cadre du rapport financier ;
- présenter le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO en vue de leur approbation par l'assemblée plénière ;
- valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;
- décider de l'ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;
- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, dévolution des biens, fusion, scission ou apport partiel d'actif ;
- décider du transfert du siège social à tout autre endroit en France ;
- donner délégation au président pour ester en justice tant en demande qu'en défense.

#### 10.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Il se réunit au moins 4 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement et de vote du conseil d'administration sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

#### Article 11

En vigueur non étendu

##### 11.1. Composition

Le bureau est composé paritairement de membres titulaires et de membres suppléants issus du conseil d'administration de l'OPCO répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein du bureau.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants n'assistent pas aux réunions, sauf en cas de remplacement du titulaire.

##### 11.2. Exercice du mandat

Les membres du bureau sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

##### 11.3. Missions

Il a pour missions de :

- arrêter l'ordre du jour du conseil d'administration, préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre les décisions prises par le conseil d'administration ;
- délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la nomination du directeur général ;
- assurer les représentations extérieures en lien avec le directeur général ;
- donner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux président et vice-président, trésorier et trésorier adjoint ;
- traiter les recours et toutes situations particulières ;
- veiller au bon fonctionnement de l'OPCO ;
- préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- préparer les comptes de l'exercice écoulé ;
- préparer le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO.

#### 11.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Le bureau se réunit au moins six fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Les réunions de bureau font l'objet d'un relevé de décisions.

### **Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)**

#### Article 12

En vigueur non étendu

##### 12.1. Principes

Les sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles ou à l'initiative du conseil d'administration, sont créées, modifiées ou supprimées par le conseil d'administration qui en fixe les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur général.

Les sections paritaires professionnelles sont constituées des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de toutes les branches composant la section paritaire professionnelle.

Les sections paritaires professionnelles regroupent plusieurs branches professionnelles dans une logique professionnelle et de cohérence métiers. Au-delà de leur rattachement à une section paritaire professionnelle, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées, en fonction des thèmes, au sein de plusieurs sections paritaires professionnelles afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranches.

Relèvent également des sections paritaires professionnelles toutes entreprises mentionnées à l'article 2.1 du présent accord.



Les missions des sections paritaires professionnelles s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la section paritaire professionnelle.

La section paritaire professionnelle a également pour mission de contribuer au développement de l'accès à la formation dans les TPE, le développement de l'alternance... sur propositions notamment des CPNEF des différentes branches professionnelles.

Toute précision utile sur le fonctionnement des sections paritaires professionnelles sera apportée dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO mais également des travaux entre OPCO.

Ainsi, toute demande d'une section paritaire professionnelle, d'une ou plusieurs branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale, d'engager un travail avec une filiale ne se situant pas dans le périmètre de l'OPCO, sera examinée par le conseil d'administration. Ce dernier mettra en œuvre les modalités d'organisation éventuellement statutaires pour favoriser les rencontres nécessaires en lien avec les demandeurs.

## 12.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, les sections paritaires professionnelles suivantes sont constituées :

- accompagnement social et éducatif - sport - jeunesse - loisirs ;
- aide à domicile - intervention sociale et familiale - services aux personnes ;
- enseignement et formation ;
- habitat social ;
- emploi et insertion ;
- protection sociale.

## 12.2. Composition

Les sections paritaires professionnelles créées sont composées d'un nombre égal de titulaires dans chacun des deux collèges dont le nombre correspond au plus grand du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs présentes dans les branches relevant de la section paritaire professionnelle assorti d'un nombre de suppléants équivalents dans chacun des deux collèges.

Chaque organisation dispose a minima d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant dans la section paritaire professionnelle.

Les postes non affectés par la règle précédemment indiquée font l'objet d'une application du principe de représentativité pour le collège « salariés » et d'un accord entre les organisations professionnelles d'employeurs pour le collège « employeurs » dans le périmètre de la section paritaire professionnelle.

Les suppléants assistent aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de section paritaire professionnelle sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

## **Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires**

### Article 13

En vigueur non étendu

#### 13.1. Modalités de fonctionnement

Les commissions paritaires sont des instances consultatives, elles formulent des recommandations dans leur domaine de compétences à destination du conseil d'administration.

#### 13.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, trois commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission paritaire « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » ;
- commission paritaire « Alternance » ;
- commission paritaire « Études et observatoires ».

D'autres commissions paritaires pourront être mises en œuvre sur décision du conseil d'administration conformément aux dispositions du règlement intérieur général.

#### 13.3. Composition

Les commissions paritaires sont composées de membres titulaires et de membres suppléants répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein des commissions.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants peuvent assister aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de commissions paritaires sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

### Article 14

En vigueur non étendu

Des groupes de travail paritaires peuvent être décidés par le conseil d'administration. Les modalités de fonctionnement sont déterminées au règlement intérieur général.

## **Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale**

### Article 15

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des adhérents et accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, l'OPCO cohésion sociale est présent en région.

#### 15.1. Représentation technique territoriale

Dans la perspective de développer un service de proximité à ses entreprises, l'OPCO cohésion sociale dispose d'une implantation territoriale technique dans chacune des régions administratives, territoires d'outre-mer compris, ainsi que des relais locaux.

Les délégations techniques mettent également en œuvre les axes stratégiques de l'OPCO cohésion sociale dans les territoires, accompagnent les déclinaisons des branches professionnelles dans les territoires (CPREF) et les missions des comités paritaires territoriaux.

#### 15.2. Représentation paritaire territoriale

Chaque comité paritaire mis en place par le conseil d'administration, est composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette instance ne dispose pas de poste de suppléant.

Les membres des comités paritaires territoriaux sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, de la politique de l'OPCO en lien avec les services techniques de l'OPCO (national et territorial) ;
- assurer la représentation de l'OPCO auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- participer à la construction des politiques territoriales en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'orientation professionnelle en lien avec les instances des branches professionnelles.

Les modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur général.

## **Titre VII Gestion des contributions conventionnelles**

### Article 16

En vigueur non étendu

Le pilotage des contributions conventionnelles s'exerce dans le cadre suivant :

- l'instance désignée par la branche professionnelle exerce la mission politique de pilotage de la contribution conventionnelle ;
- le conseil d'administration exerce quant à lui la responsabilité de pilotage financier et d'engagement des fonds, responsabilité pouvant faire l'objet de délégations déterminées dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale.

## **Titre VIII Dispositions diverses**

### Article 17

En vigueur non étendu

Les statuts et le règlement intérieur général de l'association Uniformation doivent être mis en conformité au plus tard à l'entrée en vigueur du présent accord.

Le conseil d'administration fixe, au moyen d'un règlement intérieur général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCO. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration.

### Article 18

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature.

Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et du droit des accords collectifs de travail en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 1er et 2 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

### Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet à compter de la date d'effet de l'agrément de l'OPCO cohésion sociale et au plus tard le 1er avril 2019.

## **Titre IX Autres dispositions**

### Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'OPCO cohésion sociale.

### Article 21

En vigueur non étendu

Après consultation de l'assemblée plénière, la dissolution et/ou la liquidation de l'OPCO cohésion sociale ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration.

Les statuts et le règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale fixent la procédure de dissolution et/ou liquidation et les conditions de la dévolution des biens.

### Article 22

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou plusieurs des parties signataires dans les conditions fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

### Article 23

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### Article 24

En vigueur non étendu

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

### Article 25

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

## **Annexe**

En vigueur non étendu

### Annexe I

Branche des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016)

Employeur :

Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SYNESI).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (IDCC 2941)

Employeur :

Union syndicale de la branche aide à domicile (USB - domicile).

Syndicats :

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) (IDCC 1261)

Employeur :

Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial (SNAECISO).

Syndicats :

CFTC - Fédération santé sociaux ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche de l'animation (IDCC 1518)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT (F3C) - Fédération communication, conseil, culture ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - Syndicat éducation populaire.

Branche des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) (IDCC 2666)

Employeur :

Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement.

Branche du personnel des sociétés coopératives HLM (IDCC 1588)

Employeur :

Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC - Fédération de la construction ;

CGT - Fédération des services publics.

Branche des entreprises sociales pour l'habitat (IDCC 2150)

Employeur :

Fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC - Fédération de la construction ;

CFTC - Fédération BATIMAT-TP ;

CGT - Fédération des services publics ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA - FESSAD Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche des familles rurales (IDCC 1031)

Employeur :

Familles rurales.

Syndicats :

CGT - Fédération des personnels des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération nationale de l'action sociale.

Branche des foyers et services de jeunes travailleurs (IDCC 2336)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) représenté par David CLUZEAU.

Syndicats :

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du golf (IDCC 2021)

Employeurs :

Groupement des entrepreneurs de golf français (GEGF) ;

Groupement français des golfs associatifs (GFGA).

Syndicats :

CFE-CGC - Fédération de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casinos ;

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du personnel des institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance (IDCC 1794)

Employeur :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (IDCC 2190)

Employeur :

Union nationale des missions locales.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de la mutualité (IDCC 2128)

Employeur :

Association nationale des employeurs de la mutualité (ANEM).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

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

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche des offices publics pour l'habitat (IDCC 3220)

Employeur :

Fédération nationale des offices publics de l'habitat.

Syndicats :

Fédération INTERCO - CFDT ;

CGT - Fédération des services publics ;

FGT FO - Fédération des services publics et de santé.

Branche des organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC 2526)

Employeur :

Organisations professionnelles de l'habitat social.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche solidaires pour l'habitat (SOLIHA) (IDCC 1278)

Employeur :

Fédération solidaires pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Pôle emploi (IDCC 2847)

Employeur :

Pôle emploi.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération des services publics, syndicat des métiers de l'emploi ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération nationale unitaire (FSU) ;

Syndicat national du personnel de Pôle emploi (SNAP).

Branche des régies de quartier (IDCC 3105)

Employeur :

Syndicat des employeurs régies de quartier.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche du régime général de sécurité sociale

IDCC 218 : du personnel des organismes de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2603 : des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFE-CGC ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2793 : des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et des allocations familiales

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du régime social des indépendants

IDCC 2796 : personnel de direction du régime social des indépendants

IDCC 2797 : praticiens conseils du régime social des indépendants

IDCC 2798 : employés et cadres du régime social des indépendants

Employeur :

Régime social des indépendants.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi représentée par Philippe BERHAULT ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux représentée par Catherine GATTI ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du sport (IDCC 2511)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT - Fédération communication conseil culture (F3C) ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du tourisme social et familial (IDCC 1316)

Employeurs :

Groupement syndical des organismes de tourisme familial (GSOTF) ;

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CGT - Fédération du commerce et des services ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - sport santé social.

Branche des gardiens, concierges, employés d'immeuble (IDCC 1043)

Syndicat :

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente représentée par Maxime DUMONT.

Branche des services à la personne (IDCC 3127)

Syndicat :

CFTC - santé sociaux représentée par Maxime DUMONT.

Branche professionnelle des organismes de formation (IDCC 1516)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC représentée par Maxime DUMONT ;

CGT ;

CGT-FO.

Branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL/SNEC ;

Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique.

Convention collective des personnels des établissements agricoles privés (IDCC 7520)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEC ;

Ferc CGT.

**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2010-07-22

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 personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 septembre 2009 portant révision de la convention à la convention collective susvisée.

Article 2

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

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/14, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011**

Paru au JORF du 2011-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880) du 31 mai 1995, les dispositions de l'avenant du 1er juillet 2010 (BO n° 2010/39), portant modification de l'article 36 relatif à l'indemnisation maladie, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002, les dispositions de l'avenant n° 20 du 25 mars 2010 (BO n° 2010/27), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national (BO n° 2010/38) portant sur la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des industries du bois et de l'importation des bois du 13 avril 2010.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 22 du 8 octobre 2010 (BO n° 2010/46), relatif à la modification de l'article 30, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 18 mars 2010 (BO n° 2010/30) relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517) du 14 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 27 mai 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord relatif à la formation du 29 novembre 2004, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 27 mai 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord relatif à la formation du 29 novembre 2004, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573) du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 18 mai 2010 (BO n° 2010/35), relatif à la création de trois certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 décembre 2009 (BO n° 2010/40), relatif à la classification des ouvriers et des employés et aux salaires, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) du 21 février 2008, les dispositions de l'accord du 18 juin 2010 (BO n° 2010/34) portant sur la certification sociale des entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 5 du 25 mai 2010 (BO n° 2010/40), relatif au champ d'application, à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel national relatif aux classifications d'emplois et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles du 28 juin 2002, les dispositions de l'avenant n° 7 du 27 avril 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord professionnel national susvisé.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord (BO n° 2010/35) portant création d'une commission paritaire régionale (Bretagne) de l'emploi et de la formation professionnelle et définissant ses règles de fonctionnement, conclu dans le secteur de la métallurgie du 2 juin 2010.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national (BO n° 2010/40) portant sur la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des industries de panneaux à base de bois du 30 juin 2010.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (n° 1492) du 20 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 28 du 18 juin 2010 (BO n° 2010/39), relatif à des dispositions générales, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés (n° 1396) du 22 octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 88 du 1er avril 2010 (BO n° 2010/28), relatif au compte épargne temps, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord de prorogation dans la branche de la librairie de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (BO n° 2010/44) du 15 septembre 2010.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie (n° 637) du 6 décembre 1971, les dispositions de l'accord du 14 avril 2010 (BO n° 2010/33) portant sur l'apprentissage et sa prise en charge, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, les dispositions de l'avenant n° 43 du 16 juin 2010 (BO n° 2010/36), relatif au développement des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- avenant n° 44 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à la recodification du code du travail ;
- avenant n° 45 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif au champ d'application ;
- avenant n° 46 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 47 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 48 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 49 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 50 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 9 juillet 2010 (BO n° 2010/38) portant sur la prise en charge des dépenses de fonctionnement de deux CFA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 27 mai 2010 (BO n° 2010/35) portant sur le stress professionnel et les risques psychosociaux, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le secteur des entreprises de travail temporaire du 8 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 27 août 2010 (BO n° 2010/48), portant sur l'article 33-4, à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 22 du 25 octobre 2010 (BO n° 2010/50), relatif à la classification des emplois, à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 9 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 1er septembre 2010 (BO n° 2010/47) portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du

présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 25

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

Nota. - Les textes des avenants et accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 28 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2011-04-05

#### 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 personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'accord du 26 mai 2009 relatif à la période de professionnalisation, complétant l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-9, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail, aux termes desquelles les déclarations de dénonciation de l'accord doivent être déposées auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/42, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2011-05-04

#### 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 personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'accord du 2 décembre 2010, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/10, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011**

Paru au JORF du 2011-05-24

#### 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 chaînes thématiques (n° 2411) du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 3 du 2 décembre 2010 (BO 2011/07), relatif au champ d'application, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 52 du 30 juin 2010 (BO 2010/41), relatif à la révision des classifications, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 (BO 2010/39) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du

commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 34 du 17 février 2010 (BO 2010/27), relatif au contrat de professionnalisation, à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 31 janvier 1997, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 9 du 22 juin 2010 (BO 2010/40) relatif à la prévoyance (délai de franchise) ;
- l'avenant n° 3 du 15 décembre 2010 (BO 2011/7) à l'accord du 5 juillet 2005 portant sur la formation professionnelle.

#### Article 6

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 (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 28 du 8 juin 2010 (BO 2010/35), relatif aux remplacements temporaires pourvus en interne, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 77 du 9 novembre 2010 (BO 2011/06), relatif à la modification de la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'industrie et des commerces des papiers et cartons (n° 2426), les dispositions de l'avenant n° 4 du 2 décembre 2009 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 17 mars 2010 (BO 2010/34), relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759) du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) du 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 46 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant les articles 20 et 21 relatifs au repos compensateur de remplacement et à la contrepartie obligatoire en repos ;
- l'avenant n° 47 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant l'article 25 relatif à l'ancienneté.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 23 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif aux salaires minima, à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 4-10 du 21 septembre 2010 (BO 2010/42), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 15 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 8 du 20 juillet 2010 (BO 2010/42) à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, tel que modifié par avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 53 du 16 décembre 2009 (BO 2010/16), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 mars 2009 (BO 2010/38) à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990, instituant le régime de prévoyance obligatoire, à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2010 (BO 2010/46), relatif au fonds social, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la pâtisserie (n° 1267) du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 71 du 15 juillet 2010 (BO 2011/03), relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions des accords suivants à ladite convention collective :

- l'accord du 17 juin 2009 (BO 2009/42) relatif à la désignation des organismes d'assurance du régime professionnel de prévoyance ;
- l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2010/41) relatif aux taux de cotisation du régime frais de soins de santé des anciens salariés.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 6 du 17 juin 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 7 du 30 septembre 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 8 du 1er juillet 2010 (BO 2010/43) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999.

#### Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 28

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

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 18 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2011-07-27

#### 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 personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 4 du 25 mai 2010 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990, instituant le régime de prévoyance obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 8 est étendu à l'exclusion de ses troisième, quatrième et cinquième paragraphes comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dont il résulte que la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche se limite aux seules entreprises qui disposent, risque par risque, d'une couverture prévoyance de niveau strictement supérieur.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 décembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2011**

Paru au JORF du 2011-12-09

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 (BO 2011-22), modifiant l'article 19-5 « Absence pour maladie », à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 3 du 4 février 2011 (BO 2011-32) audit accord.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 27 du 31 mai 2011 (BO 2011-31), relatif à la création de l'emploi du poste « tripier préparateur qualifié » à la grille de classification, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 28 du 31 mai 2011 (BO 2011-31), relatif à la modification du minimum versé par les employeurs dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés, à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), tel que modifié par l'avenant du 14 mai 1997, les dispositions de :

- l'accord du 16 novembre 2010 (BO 2011-18), relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 du 14 décembre 2010 (BO 2011-24) à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux classifications conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007 (n° 2658), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'accord du 22 mars 2011 (BO 2011-31) complétant l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'accord du 26 mai 2009 relatif à la période de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 3 du 5 mai 2011 (BO 2011-29) à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 24 novembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 février 2011 (BO 2011-31) audit accord.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), modifié par l'accord du 16 décembre 2009 et son avenant du 25 juillet 2011, à l'exclusion de l'activité de traduction visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective, les dispositions de :

- l'accord du 16 décembre 2009 (BO 2010-14), relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 25 juillet 2011 (BO 2011-37) à l'accord du 16 décembre 2009, relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 8 février 2010 (BO 2010-23), relatif au certificat de qualification professionnelle de l'enquêteur civil, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 25 juillet 2011 (BO 2011-37) rectifiant l'accord du 8 février 2010, relatif au certificat de qualification professionnelle de l'enquêteur civil, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'accord du 6 juillet 2010 (BO 2010-37), relatif aux certificats de

qualification professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614) et des cadres des travaux publics du 1er juin 2004 (n° 2409), les dispositions de l'accord du 5 octobre 2010 (BO 2011-4), relatif aux périodes d'essai, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par accord du 29 mai 1979, les dispositions de l'accord du 25 janvier 2011 (BO 2011-25), relatif aux différentes formes de travail sur plusieurs postes dans l'industrie textile, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 14

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2012-02-29

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'accord du 17 mai 2011 portant sur l'OPCA et modifiant l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'accord du 30 novembre 2006 relatif à la contribution des organismes de moins de dix et entre dix et dix-neuf salariés et l'accord du 26 mai 2009 relatif à la période de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième point de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/39, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 31 mai 2012 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2012-06-12

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant du 22 mars 2011 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990, instituant le régime de prévoyance obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant » figurant à l'article 1er du présent avenant modifiant le 4° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012**

Paru au JORF du 2012-08-07

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-37), relatif à la

modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 24 du 21 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relatif à la révision de l'article 34 sur la maladie et l'accident, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant n° 3 du 25 janvier 2012 (BO n° 2012-11) à l'accord paritaire national du 30 juin 2004, relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979 les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2011 (BO n° 2011-46) à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002, relatif aux cotisations des régimes de prévoyance cadres et non cadres, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 21 décembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060) du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 13 du 16 septembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), relatif au règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (n° 1561) du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 26 du 26 novembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 27 du 10 juin 2011 (BO n° 2012-04) portant sur la prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de :  
- l'avenant n° 38 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 16 juin 2010 portant modification de ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 39 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 30 novembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 6 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-40), relatif au fonctionnement de la commission paritaire et à l'observation de la négociation collective, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 2 du 28 novembre 2011 (BO n° 2011-52) portant révision de l'accord du 9 novembre 2006, instituant les garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-14) portant rectification à l'avenant du 6 mai 2011 à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (n° 2700) du 9 janvier 2008, les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2011 (BO n° 2012-05), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite



convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure (n° 887) du 1er juillet 1976 tel que modifié par accord du 14 mars 1994 et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2012 (BO n° 2012-14), portant création d'une autorisation d'absence en vue de la préparation de la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de l'Eure, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (n° 984) du 27 juillet 1978, tel que modifié par l'avenant du 9 février 1994, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 11 mars 2011 (BO n° 2011-21), portant modification de l'article 34 « départ en retraite » et de l'article 34 bis « mise à la retraite avant soixante-cinq ans » de l'avenant « mensuels », à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation continue dans l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 octobre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu dans le cadre dudit accord national professionnel.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 80 du 28 septembre 2011 (BO n° 2011-45), relatif aux garanties de frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2011 (BO n° 2012-03), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-10), relatif aux agressions en situation de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-06), relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 21 février 2011 (BO n° 2011-21), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942) du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2011 (BO n° 2011-52), portant modification de l'article 17, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-49) portant révision de l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance et à la santé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 998) du 7 février 1979 et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256) du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 27

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site :

[www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'accord du 7 juin 2012 sur les salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 décembre 2012**

Paru au JORF du 2012-12-23

## 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 services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'accord du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/37) relatif au répertoire des qualifications et certifications des services de l'automobile, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 19 du 27 juin 2012 (BO n° 2012/36) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 63 du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif à la migration des contrats d'assurance à l'IPSA pour la gestion des garanties obligatoires de prévoyance visées à l'article 1-26 (a) de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 64 du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif aux garanties obligatoires de prévoyance visées à l'article 1-26 (a) de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 20 mars 2012 (BO n° 2012/37) relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi dans les industries du bois et de l'importation du bois.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 12 du 27 juin 2012 (BO n° 2012/38) à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », à la convention collective nationale susvisée.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411) du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 21 décembre 2011 (BO n° 2012/08) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne (n° 303) du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 avril 2012 (BO n° 2012/27) modifiant l'accord relatif à la durée et à l'aménagement du travail signé le 20 janvier 2000, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 42 du 5 avril 2012 (BO n° 2012/29) relatif aux conditions de reprise du personnel non-cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à la convention collective susvisée.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 31 juillet 2008 instituant des garanties collectives et obligatoires décès, incapacité, invalidité mutualisées dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, les dispositions de l'avenant du 13 mars 2012 (BO n° 2012/31) portant révision de l'accord susvisé.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 80 du 16 mars 2012 (BO n° 2012/33) portant modification des articles 16 et 17 de la convention collective nationale, à la convention collective nationale susvisée.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 octobre 2011 (BO n° 2012/05) relatif à l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes, à la convention collective nationale susvisée.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631), tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993 modifié par avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012 (BO n° 2012/28) à l'accord national du 27 mai 2011 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007 relatif à la création d'une commission paritaire en région Corse conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 20 janvier 2009, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mai 2011 (BO n° 2011/39) à l'accord du 19 février 2009 portant conciliation préventive des conflits du travail dans le cadre d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord collectif sectoriel susvisé.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979) du 30 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 15 du 4 avril 2012 (BO n° 2012/27) relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897) du 20 juillet 1976, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 septembre 2012 (BO n° 2012/41) relatif à modification de l'article 3-1 de l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris le champ d'application de la convention collective des industries du travail des métaux de la Moselle (n° 714), du 1er février 1973, modifiée par le protocole d'accord du 19 octobre 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 avril 1980, complétée par l'avenant du 27 avril 1993, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions du protocole d'accord du 29 juin 2012 (BO n° 2012/37) relatif au départ volontaire et à la mise à la retraite, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2011 (BO n° 2012/4) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de :  
- l'accord du 27 juin 2012 (BO n° 2012/38) relatif à la création d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
- l'avenant du 27 juin 2012 (BO n° 2012/33) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de :  
- l'accord du 20 juin 2012 (BO n° 2012/31) relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
- l'accord du 20 juin 2012 (BO n° 2012/31) relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et des services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 25 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif aux séniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 (BO n° 2012/31) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des sociétés d'assurances (n° 1672) du 27 mai 1992 et de l'inspection d'assurance (n° 1679) du 27 juillet 1992, les dispositions de l'accord du 12 décembre 2011 (BO n° 2012/6) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assurances, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

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

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 19 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2013-03-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, l'avenant n° 8 du 7 juin 2012, relatif à la composition de la commission paritaire des personnels PACT ARIM et aux règles de négociation des accords d'entreprise, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

L'article 2.1 est étendu à l'exclusion des termes : « cet accord devra mentionner que son application est conditionnée par un avis favorable de la commission » figurant au premier tiret, en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

L'annexe est étendue à l'exclusion des termes : « l'accord comporte-t-il un article stipulant qu'il ne sera applicable qu'après avis favorable de la commission paritaire de branche - OUI NON » figurant à la sixième étape décrite à la septième ligne de la grille signalétique, en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 24 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2013-06-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/12, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013**

Paru au JORF du 2013-07-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et « gérants mandataires » (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 56 du 30 janvier 2012 (BO n° 2013-18) relatif à diverses modifications, audit accord collectif ;

- l'avenant n° 57 du 28 janvier 2013 (BO n° 2013-16) relatif à diverses modifications, audit accord collectif.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de :

- l'avenant n° 13 du 15 octobre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant le régime national de la garantie frais de santé, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 14 du 12 décembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 mars 2013 (BO n° 2013-19) ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant

les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de :

- l'accord-cadre du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics (trois annexes) ;
- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PEI à cinq ans pour l'application dudit accord-cadre ;
- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PERCO pour l'application dudit accord-cadre.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172), les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2012 (BO n° 2013-04) à l'accord du 5 juillet 2010 relatif à l'organisation de la négociation collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 13 du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-06) relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991 (n° 1624), les dispositions de l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant l'article 8.2 relatif à l'exercice du mandat syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 26 du 27 juin 2012 (BO n° 2013-12) relatif aux modalités de remboursement de frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2012 (BO n° 2013-07) modifiant l'article 14 portant sur la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 11

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 (n° 2336), complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 35 du 8 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif aux taux de cotisations et aux dépenses d'optique du régime de prévoyance « frais de santé », à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 102 du 15 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 27 novembre 2012 (BO n° 2013-12) à l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord du 20 février 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 18 du 4 mars 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la modification du plafond de la majoration d'ancienneté, à l'annexe du 10 décembre 2002 à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant du 28 novembre 2011 (BO n° 2012-05) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-11) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de l'avenant n° 17 du 29 février 2012 (BO n° n° 2012-25) relatif au financement du dialogue social, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif aux taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO n° 2011-28) portant révision de la convention collective, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO n° 2012-50) relatif au droit syndical, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif aux dispositions générales de l'article 5.2, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 7 février 2013 (BO n° 2013-14) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974 (n° 759), tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2013-12) relatif à la reprise du personnel, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2012 (BO n° 2013-18) relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971 (n° 637), devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 23 juin 2011 (BO n° 2011-37) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 16 octobre 2012 (BO n° 2013-09) relatif à la modification de l'article 49 bis « Indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 58 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la réécriture partielle de l'article 15 de l'annexe 3, à ladite convention collective.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du

7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 66 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif aux absences liées au mandat syndical, à ladite convention collective.

#### Article 29

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 30

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

Nota. - Les accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013**

Paru au JORF du 2013-12-01

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984 (n° 1314), les dispositions de l'avenant n° 58 du 11 mars 2013 (BO 2013-24), relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance, audit accord.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 114 du 15 février 2013 (BO 2013-16), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 47 du 24 avril 2013 (BO 2013-29), relatif à l'article n° 14.7 « utilisation du reliquat annuel », à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 novembre 2012 (BO 2013-3) audit accord.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 (n° 489), les dispositions de l'avenant n° 146 du 4 février 2013 (BO 2013-11), relatif au barème des apprentis, à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953), les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 7 mai 2013 (BO 2013-39), relatif à la promotion et au recrutement, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 19 du 7 mai 2013 (BO 2013-39), relatif au financement de la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de :

- l'accord du 5 décembre 2012 (BO 2013-3), relatif à l'indemnisation en cas d'absence pour maladie, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 5 mars 2013 (BO 2013-19) à l'accord du 6 octobre 2006, relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2013 (BO 2013-36) à l'avenant n° 23, relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 40 du 30 novembre 2011 (BO 2013-19), relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 45 bis du 19 décembre 2012 (BO 2013-11), relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres, à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 5 du 20

février 2013 (BO 2013-23) à l'avenant n° 15, relatif aux frais de soins de santé, à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 14 du 28 mars 2013 (BO 2013-21), relatif à la modification du libellé des dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 (n° 2021), les dispositions de l'avenant n° 59 du 12 février 2013 (BO 2013-12), relatif à la prévoyance des salariés non cadres, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 18 octobre 2012 (BO 2013-12), relatif à la modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 28 du 25 juin 2013 (BO 2013-33), relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 avril 2013 (BO 2013-21), relatif à l'allocation de fin de carrière, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398), des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 398) et des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), les dispositions de l'accord du 11 février 2013 (BO 2013-19) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard du 25 juillet 2008 (n° 2755), les dispositions de l'accord du 8 juillet 2013 (BO 2013-34) relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 34 du 25 février 2013 (BO 2013-21) relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 33 du 25 février 2013 (BO 2013-21), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'avenant n° 77 du 21 février 2013 (BO 2013-20), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 décembre 2012 (BO 2013-34), relatif à la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'accord du 18 avril 2013 (BO 2013-23), relatif à l'organisation et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord du 23 mai 2013 (BO 2013-31) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de la professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 3 juillet 2013 (BO 2013-31) relatif à la modification de l'article 60.2 « salaire minimum professionnel », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant du 16 janvier 2013 (BO 2013-13) à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2013, relatif à la prévoyance et à l'action sociale, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle, les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 décembre 2012 (BO 2013-24) audit accord.

#### Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 27

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)

### **Arrêté du 19 décembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 décembre 2013**

Paru au JORF du 2014-01-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 62 du 1er janvier 2013 (BO n° 2013-20), relatif à l'indemnité de départ à la retraite, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de l'accord-cadre du 12 novembre 2009 (BO n° 2010-15) en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'accord du 21 mai 2013 (BO n° 2013-31) relatif à la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord du 15 mai 2013 (BO n° 2013-29) portant modification de l'annexe VI relatif au forfait annuel en jours, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 6

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2014-08-13

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014**

Paru au JORF du 2015-01-10

**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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

**Article 2**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

**Article 3**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

**Article 4**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

**Article 5**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective.

**Article 6**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

**Article 7**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), à ladite convention collective.

**Article 8**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

**Article 9**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

**Article 10**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), dans le cadre de ladite convention collective.

**Article 11**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la confectionnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), à ladite convention collective.

**Article 12**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant n° 2014-2 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du

7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

#### Article 29

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 30

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2015-04-17

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 9 du 30 septembre 2014, relatif au travail à temps partiel, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2015-07-17

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux des salariés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'organisme employeur » figurant à l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'accord du 25 novembre 2014 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2015-12-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de :

- l'accord du 19 mai 2015 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 16.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail ;

- l'avenant du 19 mai 2015 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 février 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/38, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2016-04-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'accord du 19 mai 2015 relatif à l'évolution de la classification des emplois et des coefficients s'y rapportant, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord, qui ne prévoit pas au niveau de la branche de mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2016-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10

janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord salarial, conclu le 15 février 2016 (BOCC 2016/17), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (n° 1517), les dispositions de :

- l'avenant n° 5 portant revalorisation de la rémunération minimale, conclu le 26 janvier 2016 (BOCC 2016/17), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405), les dispositions de :

- l'avenant n° 20 relatif à la grille des salaires conventionnels, conclu le 4 mars 2016 (BOCC 2016/18), à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de :

- l'accord sur les salaires minima, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/18), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (n° 1628), les dispositions de :

- l'accord sur les taux effectifs garantis annuels et la valeur du point, conclu le 25 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux effectifs garantis des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 portant sur les minima conventionnels, conclu le 30 mars 2016 (BOCC 2016/20), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/18), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 18 février 2016 (BOCC 2016/19), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minima (Rhône-Alpes), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre desdites conventions collectives ;

- l'accord régional relatif aux salaires minima (Auvergne), conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/18), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 11

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 12

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

#### Annexe

#### ANNEXE

Article 1er

Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 2

Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (n° 1517).

Article 3

Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405).

Article 4

Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278).

Article 5

Convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (n° 1628).

Article 6

convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626).

Article 7

Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512).

Article 8

Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266).

Article 9

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534).

Article 10

Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 4 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un avenant portant modification d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2017-02-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant du 20 septembre 2016 relatif à la modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance obligatoire, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 21 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 5 mai 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2017-05-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant du 30 septembre 2015 portant modification de diverses dispositions de la convention collective susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail.

Les termes « en heures ou » figurant au septième alinéa de l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-56 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 5 mai 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 1er août 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2017-08-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant du 24 novembre 2015 relatif à la modification de l'accord du 30 septembre 2014 sur les garanties collectives de frais médicaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale s'agissant du niveau minimal des garanties en matières de frais d'hospitalisation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 1er août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2018-07-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant du 21 mars 2017 relatif à la modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire, à la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel le 23 septembre 2017.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 29 juin 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou



**Arrêté du 26 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2018-12-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2017 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 26 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2019-10-23

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, et dans leur propre champ d'application professionnel, les dispositions de :

- l'avenant du 18 septembre 2018 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance obligatoire susvisé sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- l'avenant du 18 septembre 2018 à l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux des salariés susvisé.

Le tableau de garanties est étendu sous réserve du respect des articles D. 911-1 (couverture minimale dont doivent bénéficier les salariés) et R. 871-1 et R. 871-2 (cahier des charges du contrat responsable) en matière d'optique.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

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

Fait le 16 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)**

Paru au JORF du 2020-01-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'avenant du 13 décembre 2017 relatif aux modifications des dispositions sur l'indemnité de licenciement, aux congés exceptionnels et au départ en retraite, à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière susvisée.

L'article 4 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Nouveautés**



## Avenant du 20 septembre 2016

Date du texte : 2016-09-20

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant garanties frais médicaux (28 novembre 2019)

Date du texte : 2019-11-28

Publié au BOCC N° : 20200026

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) (CNEA ) Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat (CNEA )
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT ) Force ouvrière (FO) (CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord n°19 création CPPNI unique (28 novembre 2019)

Date du texte : 2019-11-28

Publié au BOCC N° : 20200026

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) (CNEA ) Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat (CNEA )
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT ) Force ouvrière (FO) (CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant methode fusion FSJT et PACT ARIM (28 novembre 2019)

Date du texte : 2019-11-28

Publié au BOCC N° : 20200026

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) (CNEA ) Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat (CNEA )
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT ) Force ouvrière (FO) (CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles





Sigle	Définition
AAH	Allocation adulte handicapée
ADC	Acte de chirurgie
ADE	Actes d'échographie
ADESSA	Réseau des associations d'aide à domicile
ADI	Actes d'imagerie médicale
AFC	Association française de chiropractie
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ALISFA	Acteurs du lien social et familial
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARIM	Association de restauration immobilière
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASS	Allocation de solidarité spécifique
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CCAM	Codification commune des actes médicaux
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Contrat d'étude prospective
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CESU	Chèque emploi-service universel
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CIF-CDD	Le Congé Individuel de Formation pour les salariés sous contrat à durée déterminée
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAV	Caisse nationale assurance vieillesse
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNEA	Conseil National des Employeurs Associatifs
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CRPRP	Comités régionaux de prévention des risques professionnels
CSF	Confédération syndicale des Familles
CSG	Contribution sociale généralisée
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDT	Direction départementale du travail
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DUP	Délégation unique du personnel
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail
ESH	Entreprises sociales pour l'habitat

Sigle	Définition
ESS	Economie sociale et solidaire
ETP	Employé en équivalent temps plein
FEGAPEI	Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales
FNC	Fédération française des centres
FNSCHLM	Fédération nationale des sociétés coopératives
FOPH	Fédération nationale des offices publics de l'habitat
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GEIQ	Groupement d'employeur pour l'insertion et qualification
GNP	Groupe national de prévoyance
GRH	Gestion des ressources humaines
HLM	Habitation à loyer modéré
INPC	Institut national de prévoyance des cadres
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERCO	Intérieur et collectivités
INVS	Institut de veille sanitaire
IPA	Invalidité permanente et absolue
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LFSS	Loi de financement de la sécurité sociale
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NGAP	Nomenclature des actes professionnels de la sécurité sociale
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPAC	Office Public d'Aménagement et de Construction
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPHLM	Office Public des Habitations à Loyer Modéré
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
PACS	Pacte civil de solidarité
PACT	Protection, amélioration, conservation, transformation de l'habitat
PACT-ARIM	Protection, amélioration, conservation de l'habitat, associations pour la restauration réhabilitation immobilière
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PSS	Plafond (annuel) de la sécurité sociale
RPS	Réserve participation spéciale
RSA	Revenu de solidarité active
SA	Société anonyme
SADCS	Syndicat des associations de développement culturel et social
SATPS	Syndicat des associations de tourisme de promotion sociale
SIAE	Structures d'insertion par l'activité économique
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAECSSO	Syndicat national des associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels
SNALESS	Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social
SNEFOS	Syndicat national employeur des foyers et services pour jeunes travailleurs
SNOGAEC	Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Éducatives et Culturelles
SYNEAS	Syndicat d'employeurs associatifs sanitaire, social et médico-social
SYNESI	Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion
SYNOFDES	Syndicat des organismes de formation de l'économie sociale
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TOM	Territoires d'outre-mer
TTC	Toutes taxes comprises
UGEM	Organisation représentative des employeurs du secteur de la mutualité
UNADMR	Union nationale aide à domicile en milieu rural
UNML	Union nationale des missions locales
UNODESC	Union nationale des organismes de développement social sportif et culturel
USH	Union sociale pour l'habitat
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VP	Valeur du point

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accidents du travail (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 17 (1)	8
	Accidents du travail (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 17 (1)	8
	Garanties (Avenant du 20 septembre 2016 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance)	Article 1er	77
	Garanties incapacité, invalidité et décès (Avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance)	Article 3	23
Arrêt de travail, Maladie	Absence et maladie (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 16	8
	Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention (Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention)	Article 7	34
	Garanties incapacité, invalidité et décès (Avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance)	Article 3	23
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 1	1
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 14	7
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 15	7
Frais de santé	Garanties (Accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux)	Article 2	50
	Modification des garanties (Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux)	Article 1er	82
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 12 bis	5
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 15	7
	Maternité et congé parental (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 18	8
Paternité	Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 24 quater	12
Période d'essai	Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention (Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention)	Article 2	33
	Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention (Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention)	Article 3	33
	Engagement et période d'essai (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 9	4
	Schéma d'une lettre d'engagement pour un contrat à durée déterminée (Avenant n° 1 du 31 mars 1988 relatif au schéma d'une lettre d'engagement pour un contrat à durée déterminée)		13
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention (Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention)	Article 3	33
	Préavis (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 11	4
	Préavis (Avenant du 30 septembre 2015 portant modification de diverses dispositions de la convention collective)	Article 3	72
Prime, Gratification, Treizieme mois	Gratification annuelle (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 24 BIS	11
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 24 TER	11
Salaires	Accord du 13 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018 (Accord du 13 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018)	Article 1er	89
	Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011 (Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011)	Article 1er	86
	Accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 1er	86
	Accord du 25 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (Accord du 25 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015)	Article 1er	88
	Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2009 (Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2009)	Article 1	85
	Accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013 (Accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013)	Article 1er	87
	Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 (Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014)	Article 1er	87
	Accord du 29 mai 2008 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2008 (Accord du 29 mai 2008 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2008)	Article 1	85
	Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007 (Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007)	Article 1	84
	Accord du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima (1) (Accord du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima (1))	Article 1	85
	Accord du 7 juin 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012 (Accord du 7 juin 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012)	Article 1er	87
	Salaires (Avenant du 12 janvier 2004 relatif aux salaires)		84
	Salaires (1) (Accord du 12 décembre 2005 relatif aux salaires)		84
	Salaires (1). (Accord du 1 décembre 2004 relatif aux salaires)		83
Visite médicale	Engagement et période d'essai (Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.)	Article 9	4



## Liste chronologique





Date	Texte	Page
1983-10-21	Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.	1
1985-10-25	Accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification et aux salaires	13
	Accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification et coefficients, sommaire	15
1988-03-31	Avenant n° 1 du 31 mars 1988 relatif au schéma d'une lettre d'engagement pour un contrat à durée déterminée	13
1990-12-14	Avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	23
	Accord du 7 décembre 1994 relatif à l'organisme collecteur paritaire habitat-formation	27
1994-12-07	Annexe II organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 décembre 1994	29
	Annexe I organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 décembre 1994	28
1995-11-09	Projet d'avenant n° 4 du 9 novembre 1995 relatif à la formation professionnelle	29
1997-11-25	Accord du 25 novembre 1997 relatif à la formation professionnelle	30
2001-11-26	Avenant n° 3 du 26 novembre 2001 portant sur le régime de prévoyance	30
2004-01-12	Avenant du 12 janvier 2004 relatif aux salaires	84
2004-10-27	Avenant n° 5 du 27 octobre 2004 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sur la prévoyance	31
2004-12-01	Accord du 1 décembre 2004 relatif aux salaires	83
2005-12-12	Accord du 12 décembre 2005 relatif aux salaires	84
2006-11-30	Accord du 30 novembre 2006 relatif à la modification de l'accord classification du 25 novembre 2003	32
	Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007	84
2007-11-30	Accord du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima (1)	84
2008-05-29	Accord du 29 mai 2008 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2008	85
2008-11-27	Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2009	85
2009-03-10	Avenant n° 6 du 10 mars 2009 à l'avenant prévoyance n° 2 du 14 décembre 1990	35
2009-05-26	Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention	33
2009-09-29	Avenant n° 3 du 29 septembre 2009 portant modification de la convention	34
2010-05-25	Avenant n° 4 du 25 mai 2010 relatif à la prévoyance	35
	Avenant n° 5 du 25 mai 2010 relatif au champ d'application de la convention	38
2010-07-22	Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-1
2010-12-02	Accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	86
2011-02-26	Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011	JO-1
2011-03-22	Avenant du 22 mars 2011 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	39
2011-04-05	Arrêté du 28 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-3
2011-05-04	Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-3
2011-05-17	Avenant n° 6 du 17 mai 2011 relatif au fonctionnement de la commission paritaire	40
2011-05-23	Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations	89
2011-05-24	Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011	JO-3
2011-07-27	Arrêté du 18 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-5
2011-10-04	Avenant n° 7 du 4 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	41
2011-12-01	Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011	86
2011-12-09	Arrêté du 2 décembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2011	JO-6
2012-02-29	Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-7
	Accord du 7 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012	87
2012-06-07	Avenant n° 8 du 7 juin 2012 relatif à la commission paritaire	42
2012-06-12	Arrêté du 31 mai 2012 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-7
2012-08-07	Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012	JO-7
2012-10-18	Avenant du 18 octobre 2012 à l'avenant no 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	45
2012-11-06	Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-9
2012-11-27	Accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013	87
2012-12-23	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 décembre 2012	JO-10
2013-03-02	Arrêté du 19 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-12
2013-05-21	Accord du 21 mai 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail	46
2013-06-01	Arrêté du 24 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-12
2013-07-27	Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013	JO-12
2013-11-28	Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014	87
2013-12-01	Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013	JO-15

Date	Texte	Page
2013-12-02	Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013	JO-15
2014-01-04	Arrêté du 19 décembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 décembre 2013	JO-17
2014-01-07	Arrêté du 19 décembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 décembre 2013	JO-17
2014-05-22	Avenant du 22 mai 2014 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	49
2014-08-13	Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-17
2014-09-30	Accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux	50
	Avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel	53
2014-10-03	Adhésion par lettre du 3 octobre 2014 de l'union syndicale Solidaires à la convention	49
2014-11-25	Accord du 25 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015	88
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-18
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-18
2015-04-17	Arrêté du 9 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-20
	Accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois	63
2015-05-19	Accord du 19 mai 2015 relatif à la mise en oeuvre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale	57
	Avenant du 19 mai 2015 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire	56
2015-07-17	Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-20
2015-07-24	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-21
2015-09-30	Avenant du 30 septembre 2015 portant modification de diverses dispositions de la convention collective	72
2015-11-24	Avenant du 24 novembre 2015 à l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives « frais médicaux »	74
2015-11-27	Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire	95
2015-12-23	Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-21
2016-02-09	Accord du 9 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	88
2016-04-15	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-21
2016-05-23	Dénonciation par lettre du 23 mai 2016 de l'USH, FNSCHLM, FNESH, USH, FNOPH de l'accord du 7 décembre 1994 relatif à l'organisme collecteur paritaire	76
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-21
2016-09-20	Avenant du 20 septembre 2016	NV-1
	Avenant du 20 septembre 2016 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	76
2017-02-28	Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un avenant portant modification d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-23
2017-03-21	Avenant du 21 mars 2017 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	78
2017-05-11	Arrêté du 5 mai 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-24
2017-08-08	Arrêté du 1er août 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-24
	Accord du 13 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018	88
2017-12-13	Avenant du 13 décembre 2017 portant modification des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement, aux congés exceptionnels et au départ en retraite	80
2018-07-05	Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-24
2018-09-18	Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux	81
	Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance obligatoire	82
2018-11-27	Accord du 27 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	83
2018-12-19	Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	107
2018-12-29	Arrêté du 26 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-25
2019-10-23	Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-25
	Accord n°19 création CPPNI unique (28 novembre 2019)	NV-1
2019-11-28	Avenant garanties frais médicaux (28 novembre 2019)	NV-1
	Avenant methode fusion FSJT et PACT ARIM (28 novembre 2019)	NV-1
2020-01-14	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (PACT et ARIM) (n° 1278)	JO-25

## **Index alphabétique**



## A

Absence et maladie 8  
Accidents du travail 8  
Accord du 1 decembre 2004 relatif aux salaires 83  
Accord du 12 decembre 2005 relatif aux salaires 84  
Accord du 13 decembre 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018 88  
Accord du 19 mai 2015 relatif a la classification des emplois 63  
Accord du 19 mai 2015 relatif a la mise en oeuvre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative a la formation professionnelle, a l'emploi et a la democratie sociale 57  
Accord du 1er decembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er decembre 2011 86  
Accord du 2 decembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'annee 2011 86  
Accord du 21 mai 2013 relatif a la prevention des risques psychosociaux dont le stress au travail 46  
Accord du 23 mai 2011 relatif a l'egalite et a la prevention des discriminations 89  
Accord du 25 novembre 1997 relatif a la formation professionnelle 30  
Accord du 25 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 88  
Accord du 25 octobre 1985 relatif a la classification et aux salaires 13  
Accord du 25 octobre 1985 relatif a la classification et coefficients, sommaire 15  
Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima pour l'annee 2009 85  
Accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013 87  
Accord du 27 novembre 2015 relatif a l'egalite professionnelle femmes-hommes dans l'economie sociale et solidaire 95  
Accord du 27 novembre 2018 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) 83  
Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 87  
Accord du 29 mai 2008 relatif aux salaires minima a compter du 1er juillet 2008 85  
Accord du 30 novembre 2006 relatif a la modification de l'accord classification du 25 novembre 2003 32  
Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007 84  
Accord du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima (1) 84  
Accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais medicaux 50  
Accord du 7 decembre 1994 relatif a l'organisme collecteur paritaire habitat-formation 27  
Accord du 7 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012 87  
Accord du 9 fevrier 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 88  
Accord n°19 creation CPPNI unique (28 novembre 2019) NV-1  
Accord professionnel du 19 decembre 2018 relatif a l'OPCO Cohesion sociale 107  
Action sociale 52  
Actions et dynamiques de formation professionnelle 57  
Adhesion a un organisme collecteur paritaire agree 61  
Adhesion de l'union syndicale Solidaires a la convention 49  
Adhesion par lettre du 3 octobre 2014 de l'union syndicale Solidaires a la convention 49  
Affiliation des salaries 50  
Annexe 44, 48, 114  
Annexe I organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 decembre 1994 28  
Annexe II organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 decembre 1994 29  
Annexes 93, 103  
Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salaries 82  
Autres dispositions 114  
Avant-propos 89  
Avenant a l'avenant n° 2 du 14 decembre 1990 sur la prevoyance 32  
Avenant du 12 janvier 2004 relatif aux salaires 84  
Avenant du 13 decembre 2017 portant modification des dispositions relatives a l'indemnite de licenciement, aux congés exceptionnels et au depart en retraite 80  
Avenant du 18 octobre 2012 a l'avenant no 2 du 14 decembre 1990 relatif a la prevoyance 45  
Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais medicaux 81  
Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 decembre 1990 relatif au regime de prevoyance obligatoire 82  
Avenant du 19 mai 2015 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 decembre 1990 instituant le regime de prevoyance obligatoire 56  
Avenant du 20 septembre 2016 NV-1  
Avenant du 20 septembre 2016 a l'avenant n° 2 du 14 decembre 1990 relatif a la prevoyance 76  
Avenant du 21 mars 2017 a l'avenant n° 2 du 14 decembre 1990 relatif a la prevoyance 78  
Avenant du 22 mai 2014 a l'avenant n° 2 du 14 decembre 1990 relatif a la prevoyance 49  
Avenant du 22 mars 2011 a l'avenant n° 2 du 14 decembre 1990 relatif a la prevoyance 39  
Avenant du 24 novembre 2015 a l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives « frais medicaux » 74  
Avenant du 30 septembre 2015 portant modification de diverses dispositions de la convention collective 72  
Avenant garanties frais medicaux (28 novembre 2019) NV-1  
Avenant methode fusion FSJT et PACT ARIM (28 novembre 2019) NV-1  
Avenant n° 1 du 31 mars 1988 relatif au schema d'une lettre d'engagement pour un contrat a duree determinee 13  
Avenant n° 2 du 14 decembre 1990 relatif a la prevoyance 23  
Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif a la revision de la convention 33  
Avenant n° 3 du 26 novembre 2001 portant sur le regime de prevoyance 30  
Avenant n° 3 du 29 septembre 2009 portant modification de la convention 34  
Avenant n° 4 du 25 mai 2010 relatif a la prevoyance 36  
Avenant n° 5 du 25 mai 2010 relatif au champ d'application de la convention 38  
Avenant n° 5 du 27 octobre 2004 a l'avenant n° 2 du 14 decembre 1990 sur la prevoyance 31  
Avenant n° 6 du 10 mars 2009 a l'avenant prevoyance n° 2 du 14 decembre 1990 35  
Avenant n° 6 du 17 mai 2011 relatif au fonctionnement de la commission paritaire 40  
Avenant n° 7 du 4 octobre 2011 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 41  
Avenant n° 8 du 7 juin 2012 relatif a la commission paritaire 42  
Avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail a temps partiel 53

## B

Beneficiaires 51

## C

Cas particuliers 64  
Categories d'actions de formation professionnelle continue 57  
Champ d'application 1, 23, 38, 50  
Champ d'application de la convention 38  
Champ d'application et portee 41, 42, 44, 48, 55, 63  
Chapitre Ier Actions et dynamiques de formation professionnelle 57  
Chapitre II Dispositifs de formation professionnelle 58  
Chapitre III Instances et financements 61  
Chapitre IV Mise en oeuvre de l'accord 62  
Classement a l'embauche 14, 64  
Classification avec les coefficients s'y rapportant 15  
Classification des emplois 63  
Classification et coefficients, sommaire 15  
Classification et salaires 13-15  
Classification professionnelle et remuneration 11  
Coefficients intermediaires 13, 63  
Comite d'entreprise et CHSCT 4  
Commission paritaire 42  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation 61  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) 30  
Commissions paritaires 13  
Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 113  
Composition de la commission paritaire d'interpretation 44  
Composition de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM 1, 43  
Compte personnel de formation 58  
Concernant les garanties incapacite de travail, invalidite, deces et rente education, les taux de prise en charge sont repartis a raison de 60 p 100 pour l'employeur et 40 p 100 pour le salarie 10  
Conge de formation economique, sociale et syndicale 72  
Conge individuel de formation 60  
Conges exceptionnels 7, 72, 81  
Conges payes 7  
Conges sans solde 7  
Conseil en evolution professionnelle 58  
Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 108  
Consultation et information des representants du personnel 58  
Contrat a duree determinee a objet defini 10  
Contrat a duree determinee et travail temporaire 10  
Contrat de professionnalisation 60  
Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrete du 13 decembre 1988 JORF 29 decembre 1988. 1  
Convention collective nationale du 21 octobre 1983 1  
Convention de gestion 26  
Cotisations 52  
Cumul de fonctions 4

## D

Date d'application 27, 39  
Date d'effet 57, 74, 76, 81, 82  
Date d'effet du present avenant 32  
Date d'effet et duree 63  
Date d'effet. - Modification (Duree. - Date d'effet. - Modification) 50  
Date de prise d'effet des nouveaux minima 15, 64  
Date de prise d'effet et de depot 15  
Date de prise d'effet. - Depot 65  
Definition des mesures de prevention 47  
Definition des risques psychosociaux et du stress 46  
Degre eleve de solidarite du regime prevoyance 26  
Delegue et representant du personnel 4  
Delegue et representant du personnel. 4  
Denonciation 39  
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1  
Denonciation (Revision. - Denonciation) 26, 53, 62  
Denonciation par lettre du 23 mai 2016 de l'USH, FNSCHLM, FNESH, USH, FNOPH de l'accord du 7 decembre 1994 relatif a l'organisme collecteur paritaire 76  
Depart en retraite 10, 81  
Deplacements 11  
Depot (Date de prise d'effet. - Depot) 63  
Depot du present accord 27  
Depot et extension 78, 80, 83  
Depot. - Publicite. - Extension 53  
Dispositifs de formation professionnelle 58  
Dispositions diverses 114  
Dispositions existantes 3  
Dispositions finales 13  
Dispositions transitoires 14, 64  
Droit syndical 3  
Duree 42, 48, 55  
Duree du travail 5  
Duree-Revision-Denonciation 1  
Duree. - Date d'effet. - Modification 53

## E

Egalite et prevention des discriminations 89  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 41  
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 12  
Egalite professionnelle femmes-hommes dans l'economie sociale et solidaire 95  
Emplois et coefficients 13, 63  
Emplois non cites 14, 64  
Engagement et periode d'essai 4  
Entree en vigueur 44, 80  
Entree en vigueur et champ d'application de l'accord 78  
Entretien professionnel (art. L. 6315-1 du code du travail) 58  
Evolution professionnelle 14, 64  
Extension 27, 44, 48

## F

Faculte pour les salaries a temps partiel de calculer les cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire a temps plein 73  
FNSCHLM, FNESH, USH, FNOPH 76  
Fonctionnement de la commission paritaire 40  
Fonds de solidarite de la branche 77  
Formalites 57, 74, 76, 81, 82  
Formation continue 10  
Formation professionnelle 29, 30  
FORMATION PROFESSIONNELLE, Preambule 30

## G

Garanties 50, 77  
Garanties collectives frais medicaux 50, 81  
Garanties collectives « frais medicaux » 74  
Garanties deces 82  
Garanties incapacite, invalide et deces 23  
Gestion des contributions conventionnelles 114  
Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 110  
Gratification annuelle 11, 74

## I

Identification et evaluation des situations et des sources de stress au travail 46  
Indemnite de licenciement 5, 80  
Indemnite de licenciement, congés exceptionnels et depart en retraite 80  
Information des organisations syndicales representatives dans la branche 72  
Instances et financements 61

## L

Liberte d'opinion et liberte syndicale 3  
Licenciement 4

## M

Maintien de la couverture frais de sante en application de la loi Evin 51  
Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail 25, 56  
Maternite 73  
Maternite et conge parental 8  
Mise en place des nouveaux minima 15, 64  
Mise en vigueur du regime 26  
Mise en œuvre de l'accord 62  
Mise en œuvre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative a la formation professionnelle, a l'emploi et a la democratie sociale 57  
Mise en œuvre du regime 77  
Modification (Duree. - Date d'effet. - Modification) 50  
Modification de diverses dispositions de la convention collective 72  
Modification de l'accord classification du 25 novembre 2003 32  
Modification de l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014 75  
Modification de la convention 34  
Modification des garanties 82  
Modification. - Revision. - Denonciation 26  
Mutation et changement d'une association a une autre 8

## N

Nature des actions de formation et ordre de priorite 30

## O

Objet - Champ d'application 23  
Obligations financieres des organismes relevant de la branche 61  
Obligations militaires et de defense 8  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 61  
OPCO Cohesion sociale 83, 107  
Organisme collecteur paritaire habitat-formation 27  
Organisme collecteur paritaire habitat-formation Annexe I 28  
Organisme collecteur paritaire habitat-formation Annexe II 29  
ORGANISME COLLECTEUR PARITAIRE HABITAT-FORMATION, Annexe I 28  
ORGANISME COLLECTEUR PARITAIRE HABITAT-FORMATION, Annexe II 29  
Organismes recommandes 52

## P

Participation du personnel au conseil d'administration 4  
Periode de professionnalisation 59  
Plan de formation 60  
Polyvalence 14, 63  
Portabilite 51  
Portee 57, 64, 74, 76, 80-82  
Portee de l'accord 38  
Preambule 1, 13, 32, 45, 46, 49, 56, 57, 72, 75, 76, 78, 107  
Preavis 4, 72  
Prevention des risques psychosociaux dont le stress au travail 46  
Prevoyance 10, 23, 26, 31, 35, 36, 39, 45, 49, 76, 78  
Prime d'anciennete 11  
Projet d'avenant n° 4 du 9 novembre 1995 relatif a la formation professionnelle 29  
Publicite 42, 55, 63

## R

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation de longue duree 30  
Recu pour solde de tout compte 4  
Regime de prevoyance 30  
Regime de prevoyance obligatoire 56, 82  
Remaniement de l'ordre des articles 12 et 13 de la convention collective nationale PACT-ARIM 53  
Remunerations minimales a compter du 1er janvier et du 1er juillet 2006 84  
Repartition des cotisations 26, 77  
Repartitions des cotisations 78  
Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 113  
Ressources de l'OPCO cohesion sociale 109  
Retraite 9  
Revision - Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1  
Revision de la convention 33  
Revision des cotisations 82  
Revision, denonciation 44  
Revision. - Denonciation 26, 56, 63  
Role de validation de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM 43  
Rupture conventionnelle 5, 80

## S

Salaires 83-86  
Salaires (1) 84  
Salaires (1). 83  
Salaires au 1er janvier 2013 87  
Salaires au 1er janvier 2014 87  
Salaires minima au 1er decembre 2011 86  
Salaires minima au 1er janvier 2015 88  
Salaires minima au 1er janvier 2016 88  
Salaires minima au 1er janvier 2018 88  
Salaires minima et accord sur les salaires 15, 64  
Salaires minimaux au 1er juillet 2012 87  
Schema d'une lettre d'engagement pour un contrat a duree determinee 13  
Secret professionnel et obligation de reserve 4  
Sections paritaires professionnelles (SPP) 112  
Statuts d'agent de maitrise et de cadre 14, 63  
Suivi 48  
Suivi de l'accord 62

## T

Texte de base 1, 89, 95, 107  
Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 108  
Titre II Ressources de l'OPCO cohesion sociale 109  
Titre III Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 110  
Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP) 112  
Titre IX Autres dispositions 114  
Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 113  
Titre VI Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 113  
Titre VII Gestion des contributions conventionnelles 114  
Titre VIII Dispositions diverses 114  
Travail a temps partiel 5, 53, 54



