

SOLIDARITÉS

ETABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA COHÉSION SOCIALE

Arrêté du 14 septembre 2011 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

NOR : SCSA1125176A

La ministre des solidarités et de la cohésion sociale,
Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 ;
Vu les avis de la Commission nationale d'agrément mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 21 juillet 2011 ;
Vu les notifications en date des 21 juillet, 25 juillet et 9 septembre 2011,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française les accords collectifs de travail et décisions suivants :

I. – Branche de l'aide à domicile (75000 Paris)

Accord de branche du 25 janvier 2011 relatif au règlement de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche.

II. – Croix-Rouge française – FEHAP – SYNEAS (75000 Paris)

Accord du 1^{er} juin 2010 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

III. – Convention collective de la Croix-Rouge française

- a) Avenant n° 4 du 3 mai 2011 relatif aux absences pour maladie.
- b) Avenant n° 6 du 3 mai 2011 (décision unilatérale) relatif à la revalorisation de la valeur du point.

IV. – Association départementale de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence des Bouches-du-Rhône (ADSEA) (13009 Marseille)

Accord d'entreprise du 8 février 2011 relatif au mandat des élus locaux.

V. – ADAPEI du Pays de Montbéliard (25462 Étupes)

Avenant du 13 juillet 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

VI. – Association GRIM (69006 Lyon)

Accord d'entreprise du 25 février 2011 relatif à l'aménagement du temps de travail.

VII. – Association nationale de réadaptation sociale (ANRS) (75010 Paris)

Accord d'entreprise du 13 octobre 2010 relatif à l'organisation du temps de travail.

VIII. – *Fondation La Vie au grand air*
(92130 Issy-les-Moulineaux)

Accord d'établissement du 16 février 2011 relatif à la mise en place des tickets restaurant.

IX – *Association LEILA – Résidence des Trois-Rivières*
(93240 Stains)

Accord d'entreprise du 22 février 2011 et avenant du 17 juin 2011 relatifs à l'organisation du temps de travail.

X. – *Centre de réadaptation professionnelle Jean-Pierre-Timbaud*
(93200 Montreuil)

Accord d'établissement du 4 mai 2011 relatif à la revalorisation de la valeur du point.

Article 2

N'est pas agréé l'accord suivant :

I. – *Association pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le Loiret (APHL) (45770 Saran)*

Accord d'entreprise du 28 avril 2010 relatif au compte épargne-temps.

Article 3

La directrice générale de la cohésion sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 14 septembre 2011.

Pour la ministre et par délégation :
La directrice générale de la cohésion sociale,
S. FOURCADE

Nota. – Les textes des accords cités à l'article 1^{er} (I, II et III) ci-dessus seront publiés au *Bulletin officiel* santé - protection sociale - solidarités n° 10/11, disponible sur les sites intranet et Internet du ministère de la santé et des sports.

ACCORD DE BRANCHE VALANT RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE (BAD)

Champ d'application

Le présent accord de branche s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les entreprises et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la nomenclature d'activités françaises (NAF), correspondant notamment aux codes suivants :

85-3-J.
85-3-K.
85-1-G.

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge française ;
- des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une fédération, d'une union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche valant règlement intérieur a vocation de créer la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et de régler son fonctionnement.

En effet, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles relatives aux modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical :

« **Article L. 2232-21.** – Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des 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.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé. »

« **Article L. 2232-22.** – La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreigne pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

À défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. »

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont créé une commission paritaire nationale de branche de validation des accords dont le rôle est d'approuver des accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Article 1^{er}

Attribution et objet

Cette commission a pour objet de contrôler que les accords négociés dans le cadre précité avec les représentants élus du personnel n'enfreignent pas les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2 *Composition*

La commission est composée paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs de la branche.

Article 3 *Modalités de présidence et de secrétariat*

La commission élit un président et un vice-président, l'un parmi les représentants des employeurs et l'autre parmi les représentants des organisations syndicales. Ils sont élus pour un an. Chaque année, la présidence et la vice-présidence sont alternées entre les représentants des employeurs et les représentants des organisations syndicales.

Cette élection pourra se faire par vote à bulletin secret si un membre en fait la demande.

Lors de la mise en place de la commission pour la première année, le poste de président est assuré par représentant employeur.

L'organisation ou renouvellement des élections de la présidence et vice-présidence ont lieu tous les ans.

Le secrétariat de séance de chaque commission est assuré alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat permanent de la commission paritaire nationale de validation des accords est assuré par les employeurs. Les frais y afférents sont pris en charge au titre de l'aide au paritarisme par l'Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 4 *Modalités de fonctionnement*

4.1. Saisine de la commission

La partie la plus diligente de l'accord soumis à validation saisit un des membres de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprises ou le secrétariat permanent à l'adresse suivante : USB c/o ADMR, 184 A, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris par lettre recommandée avec demande d'avis d'accusé de réception. Si le dossier est reçu par un des membres de la commission, celui-ci devra le transmettre au secrétariat permanent. La saisine devra également se faire par voie électronique à l'adresse suivante : usb-domicile@live.fr.

La saisine est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable prévue par 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 ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- s'il s'agit d'un avenant à un accord déjà existant, l'accord initial doit être joint ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les noms et adresse de la structure, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord ;
- la grille d'examen prévue à l'article 5 du présent règlement intérieur, dûment remplie.

Le membre de la commission paritaire nationale de branche de validation des accords d'entreprise ou le secrétariat permanent saisi par la partie la plus diligente de l'accord d'entreprise soumis à validation, transmet à tous les membres et au secrétariat de la commission l'ensemble du dossier, dès réception.

Si le dossier de demande reçu par le secrétariat permanent ne comporte pas l'ensemble des documents précités, le secrétariat permanent, dès réception du dossier, demande à la partie la plus diligente ayant saisi la commission de le compléter.

Chaque saisine de la commission donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier sera numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre. La numérotation comprend l'année, le numéro d'arrivée dans l'année et le numéro du département de l'association.

La commission précisera les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement de ce registre.

La commission n'est valablement saisie et le délai d'instruction de quatre mois prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail ne commence à courir qu'à partir du moment où le secrétariat permanent est en possession d'un dossier complet.

4.2. Information de l'ensemble des parties de la commission et convocation

Le secrétariat permanent de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise adresse, par courrier ou messagerie électronique, à chacune des organisations membres, quinze jours calendaires avant la date de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une convocation à la séance de la commission ainsi qu'une copie de l'ensemble de ces éléments.

Article 5

Décisions de la commission

5.1. Modalités d'instruction des dossiers par la commission

La grille d'analyse ci-dessous dûment complétée par l'entreprise ayant conclu l'accord ainsi que l'ensemble des pièces du dossier exigées à l'article 4 du présent règlement servent de base aux discussions de la commission.

Nom de l'association	
Adresse	
Noms : - président : - directeur :	
Effectif de l'association en équivalent-temps plein (au cours des douze derniers mois) - Art. L. 1111-2 du code du travail	
Convention collective appliquée	
L'association adhère-t-elle à une Fédération ou Union nationale de la branche aide à domicile? Si oui, laquelle?	
L'association compte-t-elle des délégués syndicaux ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux?	
Les membres élus titulaires du comité d'entreprise (ou à la délégation unique du personnel) ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires signataires de l'accord d'entreprise ont-ils recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles? (fournir la copie du PV des élections)	
Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail, l'association a-t-elle pris le soin, avant d'entamer la négociation avec les délégués du personnel, d'informer les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle de sa décision d'engager ces négociations? (fournir la copie des courriers)	
L'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles conditionne, pour les entreprises du secteur social et médico-social, l'entrée en vigueur des accords collectifs à l'obtention de l'agrément par la Commission nationale d'agrément. L'accord intègre-t-il cette disposition quant à la date d'effet de celui-ci?	
Date de signature de l'accord	
Objet de l'accord	

5.2. Avis

Les avis de chaque commission sont pris à la majorité absolue des membres présents.

Si l'accord respecte les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, la commission rend une décision de validation.

Si l'accord ne respecte pas les décisions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, la commission rend une décision de rejet qui doit être motivée.

Un procès-verbal des avis est rédigé et signé par la présidence et la vice-présidence. Les avis signés sont adressés aux membres de la commission, et sont également transmis aux parties à l'origine de la saisine par le secrétariat permanent.

Lorsque la commission décide de ne pas valider l'accord, elle rend une décision de rejet qui doit être motivée.

Lorsque la commission n'a pas été en mesure de rendre une décision de validation ou de rejet à la majorité absolue, l'accord est réputé non valable et la position de la commission et de chacun de ses membres sera consignée dans le procès-verbal envoyé par le secrétariat permanent aux signataires de l'accord d'entreprise.

Article 6

Durée, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions. Cet accord peut être dénoncé partiellement ou totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord partiellement ou totalement devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale ou partielle.

Article 7

Date d'effet

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'agrément ainsi que d'une demande d'extension. Cet accord prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations employeurs :

USB-Domicile.

UNADMR, Mme Maryse Pineau, Union nationale des associations, ADMR, 184 A, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris.

UNA, M. Emmanuel VERNY, Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles, 108-110, rue Saint-Maur, 75011 Paris.

ADESSA à domicile Fédération nationale, M. Alain Brossard, 3, rue de Nancy, 75010 Paris.

FNAAFP-CSF, Mme Claire Perrault, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire, Confédération syndicale des familles, 53, rue Riquet, 75019 Paris.

Organisations syndicales de salariés :

CFDT, Mme Claudine Villain, Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux, 48-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris.

CFE-CGC, M. Claude Dumur, Fédération française santé action sociale, 39, rue Victor-Massé, 75002 Paris.

CFTC, M. Gérard Sauty, Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux, 10, rue de Leibniz, 75018 Paris.

CGT, Mme Maryline Cavaille, Fédération nationale des organismes sociaux, 263, rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex.

CGT-FO, Mme Josette RAGOT, Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, 7, impasse Tenaille, 75014 Paris.

UNSA-SNAPAD, M. Thierry Ott, Syndicat national autonome du personnel de l'aide à domicile, 12, rue Louis-Bertrand, 94200 Ivry-sur-Seine.

ACCORD CROIX-ROUGE FRANÇAISE/FEHAP/SYNEAS
RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 2011-2015

PRÉAMBULE

La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP), a décidé en assemblée générale statutaire de s'engager dès 1990 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés et, à cette fin, de négocier avec les partenaires sociaux un accord de branche pour la période de 1991-1995. Cet accord a été renouvelé et signé pour les périodes 1996-2000, 2001-2005 et 2006-2010.

En 2001, la Croix-Rouge française et le Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (Snasea) ont adhéré à cet accord.

En 2009, le SOP (Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif) a également adhéré à l'accord.

En 2010, le Snasea et le SOP deviennent le Syneas (Syndicat des employeurs associatifs action sociale et santé).

Par cet accord, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale affirme son attachement profond à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle. Les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences.

Les signataires du présent accord souhaitent l'adhésion à celui-ci d'autres fédérations ou syndicats d'employeurs du champ sanitaire, social et médico-social sans but lucratif à la condition expresse qu'ils acceptent les principes fondateurs et le contenu de l'accord ainsi que les décisions du comité paritaire de l'accord.

UNIFAF, organisme paritaire collecteur agréé par l'État (OPCA) de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif, entre à titre exceptionnel dans le champ d'application de l'accord OETH.

Au vu des résultats des quatre précédents accords, les signataires décident le renouvellement de l'accord de branche pour la période 2011-2015.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 qui énonce que « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté ».

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Entre :

La Croix-Rouge française ;

La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP) ;

Le Syndicat des employeurs associatifs action sociale et santé (Syneas).

D'une part, et :

La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT) ;

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

La Fédération « CFTC » santé et sociaux ;

La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT) ;

La Fédération des services publics et de santé (FO) – Fédération nationale de l'action sociale (FO).

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

L'accord de branche vise les actions qui seront engagées par les établissements et services de la Croix-Rouge française, les établissements et services adhérents à la FEHAP et au Syneas en faveur des salariés bénéficiaires au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la limite du dispositif prévu dans le présent accord tant au plan technique que financier.

Les principes suivants ont guidé les signataires de l'accord :

1. L'accord de branche concerne les établissements et services de la Croix-Rouge française, les établissements et services adhérents à la FEHAP et au Syneas, désignés ci-après par le terme « les établissements ou l'établissement » dans leur fonction d'employeur qui ne saurait être confondue avec leur mission sanitaire, sociale ou médico-sociale.

Les signataires ont pour ambition de poursuivre les actions d'insertion, de professionnalisation et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés engagées par les établissements.

2. Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises et services de moins de vingt salariés bénéficient également des dispositions du présent accord.

3. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est transformée en une obligation de résultats en termes d'emplois supplémentaires.
4. L'emploi des travailleurs handicapés se gère dans les établissements et nécessite un engagement accru dans leur politique active d'emploi des travailleurs handicapés. Plus particulièrement, un travail d'information et d'appui auprès d'établissements à taux zéro d'obligation d'emploi sera envisagé comme une priorité.
5. Les travailleurs handicapés sont des salariés embauchés pour leur compétence et leur capacité de travail et non pour ou malgré leur handicap. Ils bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés. Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les groupes d'emplois et à toutes les qualifications. La priorité sera donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée.
6. Les quatre plans d'actions prévus par la loi seront mis en œuvre dans l'accord et complétés par trois autres plans portant sur le travail adapté, la prévention du handicap et l'intégration des handicapés psychiques.
7. Des engagements précis, mesurables, sont pris dans le présent accord et donnent lieu à une évaluation permanente. Les bilans annuels de chaque mesure seront transmis aux membres du comité paritaire de l'accord et au ministre en charge de l'emploi ainsi que le bilan final de l'accord. Ces bilans feront l'objet d'une large information et seront fournis par la partie patronale pour la négociation de branche prévue à l'article L. 2241 du code du travail.
8. L'accord de branche définira des mesures de préparation de l'embauche, de formation aux postes de travail, d'adaptation des postes, d'aménagement des conditions de travail et d'aide aux déplacements. Des actions de prévention du handicap et de l'aggravation du handicap seront également développées.
9. La mise en œuvre des actions de l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord.
10. Les dispositions proposées seront financées dans le cadre de l'accord, hormis les aides prévues par les lois et règlements en vigueur, dans la limite des plafonds fixés par le comité paritaire de l'accord.
11. Il sera fait appel à l'ensemble des organismes compétents en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi et particulièrement aux services du ministère en charge de l'emploi.
12. Un bilan d'évaluation spécifique pourra être demandé dans toutes les situations visées par les plans de l'accord. Les objectifs et contenus de ces bilans seront définis par le comité paritaire de l'accord.
13. Tout organisme employeur de la branche qui sollicite l'adhésion à l'accord de branche accepte l'ensemble du dispositif tel qu'il a été agréé ainsi que les mesures en vigueur. Sa demande est soumise à l'examen du comité paritaire de l'accord. Celui-ci fixe les objectifs conformes à l'esprit de l'accord de branche à la majorité des deux tiers et au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'accord. Les objectifs sont définis à partir de la situation constatée dans les établissements et services adhérents de cet organisme au 31 décembre de l'année précédent son adhésion.
14. Le présent accord est conclu dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur. En cas de modifications de ces conditions, les signataires du présent accord pourraient être amenés à tirer toutes les conséquences de ces modifications et, le cas échéant, à décider une renégociation dudit accord.
15. L'accroissement du nombre de travailleurs handicapés dans les services et établissements nécessite de mettre en place des dispositifs d'adaptation et de maintien dans l'emploi.
16. Chaque année, les établissements présenteront aux instances représentatives du personnel compétentes le document qui recense l'ensemble des mesures mises en œuvre par les établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
17. Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

I. – PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

L'objectif est d'atteindre au terme de ce nouvel accord 2011-2015 le taux de 6 % prévu par la loi. Pour consolider les résultats des quatre premiers accords de branche, compte tenu du nombre prévisible de départs à la retraite de travailleurs handicapés sur la période 2011-2015, l'objectif est d'atteindre le nombre de 1 300 personnes supplémentaires en contrat à durée indéterminée.

La période de référence de cinq ans s'étalera du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2015.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de faire se rencontrer les offres et les demandes d'emplois, d'évaluer l'adéquation entre les aptitudes du travailleur handicapé et le poste de travail considéré, d'apprécier les aménagements nécessaires du poste de travail et son environnement, d'établir chaque fois que nécessaire un contenu de formation pour l'adaptation à l'emploi en question.

Dans chaque établissement ou association, les responsables du recrutement, avec les référents handicap le cas échéant, diversifieront leur stratégie de recherche de candidats et utiliseront les moyens suivants mis en place par l'association OETH :

- le service insertion d'OETH ;
- la bourse à l'emploi ;
- la participation à des événements nationaux (semaine pour l'emploi des personnes handicapées...);
- la présence dans les salons de recrutement, les forums, etc. ;
- les partenariats avec les réseaux emploi publics et privés.

Au-delà de ces moyens, l'association OETH favorisera toute initiative permettant de développer l'emploi des travailleurs handicapés et qui serait adaptée à nos champs d'activité ou à l'environnement territorial de l'établissement.

1. Bilan d'évaluation

Dans le cadre de la procédure d'embauche et après au moins un premier entretien, l'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan d'évaluation qui portera, d'une part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou sur les aménagements d'horaire (art. L. 1226-2 et L. 1226-3 du code du travail) et les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande.

À l'issue de ce bilan, l'établissement et le travailleur handicapé auront connaissance, d'une part, de l'éventuelle adéquation des aptitudes du salarié au poste de travail et, d'autre part, des adaptations éventuelles à effectuer pour pouvoir accueillir le salarié susceptible de pourvoir ce poste immédiatement ou après une formation d'adaptation. Le contenu détaillé du bilan sera communiqué au seul travailleur handicapé concerné. Selon les règles en vigueur, garantissant le respect des droits des salariés, il sera communiqué à l'employeur les moyens permettant de faciliter les moyens d'action relevant de sa responsabilité.

2. Accueil de stagiaires issus de la formation initiale ou continue

Les établissements demeurent des terrains permanents de stages.

Ces stages bénéficieront du concours d'un tuteur et s'effectueront auprès de l'établissement afin de découvrir les fonctions liées à ce poste.

3. Relations avec les centres de rééducation professionnelle et les autres structures du domaine de la formation professionnelle

Une coopération avec les centres de rééducation professionnelle et les organisations qui les représentent sera mise en place afin de favoriser l'accès à l'emploi ou l'accès aux terrains de stage de ces personnels.

D'autres coopérations pourront également être développées avec des établissements de formation supérieure et des structures spécialisées dans la formation et l'insertion des jeunes handicapés.

4. Relations avec le milieu protégé

Une incitation à l'embauche de personnels en provenance des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées sera réalisée.

Le principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération est retenu. Les travailleurs handicapés seront rémunérés suivant le salaire des conventions collectives nationales 2003 (Croix-Rouge française), 51 rénovée (FEHAP) et mars 66 (Syneas) au prorata de leur temps de travail.

5. Aides forfaitaires à la mobilité géographique

Afin d'accroître l'employabilité des travailleurs handicapés en recherche d'emploi, le comité paritaire de l'accord pourra mettre en place des accompagnements spécifiques favorisant la mobilité de ces personnels dès leur engagement.

II. – PLAN D'INSERTION ET DE PROFESSIONNALISATION

Le deuxième engagement est d'inciter les établissements à assurer 900 000 heures de formation durant la période 2011-2015. L'association OETH apportera son concours au financement de la formation lorsque son versement sera sollicité conformément aux mesures mises en œuvre.

Une politique d'insertion sera développée à partir de mesures relatives à l'aménagement des postes de travail, des locaux, des accès et des transports. Simultanément, tous les personnels seront sensibilisés et préparés à l'accueil de travailleurs handicapés comme collègues de travail avec la formation de tuteurs, particulièrement chargés d'accueillir et d'accompagner les travailleurs handicapés pour faciliter leur insertion. Ces formations seront réalisées en partenariat avec l'OPCA de branche UNIFAF. Les directions des établissements, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjugueront leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intègre notamment l'emploi des travailleurs handicapés.

1. Accès à l'emploi dans un cadre de professionnalisation

Afin de réduire l'inadéquation entre les besoins des emplois qualifiants des établissements de la branche et le marché de l'emploi des travailleurs handicapés, les signataires de l'accord décident d'investir largement ce champ. Ainsi, le recrutement dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage sera largement accompagné par les mesures de l'accord en coopération avec l'OPCA de branche UNIFAF.

Dans le domaine du tutorat et de l'insertion des jeunes et dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement, un employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage de formation professionnelle. OETH poursuivra son action dans le cadre de l'accompagnement à l'insertion.

2. Formation professionnelle pour les salariés

Dans la perspective de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, seront développées des actions de formation professionnelle – éventuellement en partenariat avec les financeurs habituels – ayant pour objet, notamment, d'assurer des actions d'adaptation, de promotion sociale, de qualification professionnelle et de perfectionnement. Le comité paritaire de l'accord définira les modalités d'application de ces mesures.

Des formations seront proposées pour permettre aux travailleurs handicapés de s'adapter au poste de travail et aux éventuels aménagements apportés.

Les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) s'intègrent dans la formation professionnelle continue. Ainsi, des prises en charge, en coopération avec les financeurs habituels, pourront être réalisées notamment dans le champ de l'accompagnement à l'élaboration du dossier.

3. Formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi

Une partie importante des emplois et des qualifications de la branche étant réglementés, la problématique de l'intégration des filières de formation va se poser. Au regard des observations faites sur les niveaux de qualification initiale des travailleurs handicapés et l'âge moyen des demandeurs d'emploi de cette catégorie, l'accès à ces filières doit être largement facilité pour les populations handicapées.

Pour ce faire, les signataires de l'accord s'engagent à étudier la mise en place de tout dispositif de formation permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder à des cycles de formations liées aux emplois de la branche.

III. – PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques a pour but de rendre accessibles et adaptables les outils dont certains travailleurs handicapés ont besoin pour accomplir leurs missions dans les meilleures conditions.

1. Préparation par la formation

Comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de l'établissement bénéficient des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'établissement et à l'évolution des projets de soins, de prise en charge d'accompagnement et d'accueil.

Ces formations porteront prioritairement sur l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'établissement.

Les formations seront adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, intervenants spécialisés...).

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques intégrera les besoins particuliers du travailleur handicapé et la notion de mutation technologique devra être entendue au sens large comme conséquence de l'évolution des projets d'établissements et de services.

2. Préparation par l'innovation technologique

Sur la base d'expertise scientifique, des cofinancements de projets pourront être attribués selon des critères d'innovation dans le domaine du handicap et de pilotage par des établissements couverts par le présent accord.

Des partenariats pourront être développés avec les établissements couverts par le présent accord qui mènent des projets de recherche et développement susceptibles d'améliorer les conditions de travail des salariés handicapés. Le comité paritaire de l'accord sera chargé d'approuver les actions proposées et d'assurer le suivi et la diffusion au plus grand nombre.

IV. – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Ce plan marque la volonté d'éviter, autant que faire se peut, la perte d'emploi pour un personnel visé par l'article L. 5212-13 du code du travail, par des mesures prises soit dans l'entreprise soit dans la branche.

En cas de licenciement « collectif », l'établissement maintiendra, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés concernés par un licenciement « collectif » ou « économique collectif ou individuel » visé à l'article L. 1233-3 du code du travail verront leur période de préavis doublée. En cas de suppression de postes de travail, l'établissement développera un plan social et des actions complémentaires favorisant la reconversion et le reclassement des travailleurs handicapés.

Les signataires de l'accord affirment que le maintien dans l'emploi doit avoir autant de valeur que l'embauche directe.

Il apparaît donc nécessaire que soient renouvelées les actions d'envergure tant en termes de mesures comme la reconversion professionnelle qu'en termes de communication mises en place dans les accords précédents.

L'objectif qui sous tend ce plan est de maintenir le salarié dans son emploi ou de mettre en place des mesures facilitant sa reconversion professionnelle. À cet effet, les mesures ci-après peuvent être mises en œuvre :

1. La reconversion professionnelle

Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'inaptitude ou un risque d'inaptitude sur l'activité d'un salarié, l'établissement pourra solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

La reconversion professionnelle permet au salarié de maintenir une activité professionnelle. Cette dernière peut s'exercer au sein du même établissement, dans un établissement de l'association ou dans un autre établissement couvert par l'accord.

Cependant, en cas d'impossibilité de maintenir l'emploi du salarié ou à défaut de poste à pourvoir dans l'établissement sus-énoncé, la reconversion professionnelle pourra également être envisagée pour favoriser l'insertion dans une autre structure.

Par convention, la prise en charge de ce financement s'effectue par l'association OETH en partenariat avec l'OPCA de branche (UNIFAF).

Les financements de mesures de l'accord relatives aux aménagements de poste et aux reconversions professionnelles seront soumis à l'avis des instances de représentation du personnel.

2. Le bilan

De manière préventive, l'entreprise pourra solliciter auprès d'OETH un bilan de maintien dans l'emploi. Celui-ci est destiné au salarié en situation d'inaptitude ou présentant un risque d'inaptitude constaté par le médecin du travail.

Il peut permettre de mobiliser différentes prestations afin de faciliter la recherche et la mise en œuvre de solutions pour préserver l'emploi : bilan professionnel, bilan médical fonctionnel, bilan ergonomique, appui spécifique à un handicap, etc.

3. L'aménagement de poste de travail

L'entreprise peut solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie de son investissement dans les domaines de l'aménagement de l'accès au poste de travail, de l'aménagement ergonomique ou informatique du poste, réalisé selon les besoins du bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés recruté dans le cadre du plan d'embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi prévus par l'accord.

L'ensemble des dépenses ne doit pas constituer une part excessive du budget de l'accord afin de permettre le financement des actions de recrutement, de formation, de sensibilisation, etc.

Les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas, en revanche, être prises en charge par le budget de l'accord.

La mise en place d'action de formation professionnelle spécifique adaptée au poste ou à son évolution technique ou technologique est souhaitée et rentrera dans le cadre du plan d'adaptation aux mutations technologiques.

4. Le partenariat avec les services de santé au travail

La réussite d'une politique de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés passe par une coopération active des établissements avec les services de santé au travail. Des mesures de sensibilisation pour les médecins du travail pourront être mises en œuvre.

Ainsi, les financements de mesures de l'accord relatives aux aménagements de poste et aux reconversions professionnelles seront soumis à l'avis préalable du service de santé au travail auquel l'établissement est rattaché.

5. La reconnaissance du handicap

Pour les salariés reconnus handicapés mais qui ne se sont pas déclarés à l'employeur et les salariés en situation de handicap mais qui n'ont pas encore fait la démarche d'une reconnaissance

administrative, les signataires de l'accord souhaitent qu'ils puissent bénéficier d'une information spécifique sur les démarches à effectuer en vue de la reconnaissance du statut du travailleur handicapé et/ou de sa déclaration à l'employeur. Cette déclaration se réalise à l'initiative du salarié.

6. La mobilité

En l'absence de dispositions spécifiques prévues par les conventions collectives, des aides à la mobilité pourront être mises en place pour des travailleurs handicapés en cours de reconversion professionnelle.

V. – RELATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

Les relations commerciales avec le travail adapté et protégé seront développées. L'association OETH assurera l'information auprès des établissements des activités pouvant être sous-traitées auprès des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile et des établissements et service d'aide par le travail.

Les établissements de l'accord seront incités à intégrer des ESAT dans les appels d'offres ou de marchés pour les contrats de fournitures ou de prestations de services.

Les signataires de l'accord affirment leur volonté de développer les passerelles du milieu protégé vers le milieu ordinaire de travail au travers de dispositifs de financements et d'accompagnement.

VI. – AUTRES ACTIONS DÉVELOPPÉES PAR L'ACCORD

1. Prévention du handicap

Des mesures de prévention générale du handicap seront favorisées dans les services et les établissements.

L'évolution croissante du nombre d'inaptitudes prononcées par les médecins du travail démontre le risque grandissant pour un salarié de développer un handicap physique ou psychique dans son milieu de travail.

Ce plan de prévention, défini en fonction des spécificités et des risques potentiels de la structure, couvrira deux champs d'actions majeurs :

- la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS).

D'autres thèmes de prévention pourront être développés au cours de l'accord en fonction de l'évolution des besoins des établissements.

2. Intégration des handicapés psychiques

L'intégration professionnelle des handicapés psychiques était l'un des axes stratégiques de l'accord de branche 2006-2010. Cette mesure sera pérennisée en tenant compte des résultats de l'expérimentation menée en 2009-2010.

Les dispositifs associés seront étendus à l'ensemble des établissements et la coopération avec les partenaires sera renforcée.

VII. – CONTRIBUTION FINANCIÈRE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Toutes les entreprises qui ne satisferont pas à l'obligation d'emploi définie par le code du travail, entrant dans le champ d'application du présent accord, doivent verser leurs contributions à l'association OETH.

Toutes les conséquences financières des actions ci-dessus décrites pour la partie non prise en charge au titre des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles sont supportées dans le cadre de l'accord de branche.

Ces actions spécifiques contenues dans l'accord de branche seront financées par un fonds mutualisé, alimenté par les établissements.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord pourra être appréciée au niveau de l'entreprise ; cette décision, prise par l'organisme gestionnaire, sera adressée par écrit au comité paritaire de l'accord avant le 31 décembre 2011 et vaudra pour la durée du présent accord 2011-2015. Dans ce cas, tous les établissements et services de l'organisme gestionnaire sont visés.

En revanche, ne sont bénéficiaires des actions contenues dans le présent accord que les établissements et services de la Croix-Rouge française, les établissements et services adhérents à la FEHAP et au Syneas, visés par le champ de l'accord.

Les établissements de moins de vingt salariés non assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficieront des actions mises en œuvre dans le présent accord de branche.

Les directions d'établissements, conformément à l'article R. 5212-4 du code du travail, doivent porter à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la DOETH. Les instances représentatives des personnels et les médecins du travail participeront à la mise en

œuvre de l'accord de branche dans le cadre de leurs attributions prévues par les textes en vigueur. Le document de suivi des actions engagées sera un des éléments fournis par l'employeur pour la négociation annuelle sur l'emploi des travailleurs handicapés, prévue dans l'entreprise par l'article L. 2242 du code du travail.

VIII. – GESTION DE L'ACCORD

1. Communication

Les signataires de l'accord constatent que les actions de communication déjà engagées portent aujourd'hui leurs fruits. Ces actions seront poursuivies.

Les cibles de communication sont :

- les établissements : directions, instances de représentation des personnels, salariés, etc. ;
- l'environnement des établissements ou de l'accord : services de santé au travail, OPCA, réseaux spécialisés dans le handicap, CRP, ESAT, etc.

Afin de proposer des actions au plus près des attentes des établissements, les membres signataires de l'accord s'engagent à interroger régulièrement les établissements adhérents et à faire évoluer l'accord en fonction des besoins émergents.

La DOETH qui sera remise à l'autorité administrative compétente sera présentée aux instances de représentation du personnel (CHSCT, CE, CEC, DP ou DUP) des établissements.

2. Le comité paritaire de l'accord

La mise en œuvre des actions de l'accord sera suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord de branche. Il comprend au plus vingt membres titulaires. Dix membres sont désignés par le collège employeur et dix membres sont désignés par les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord à raison de deux membres par organisation.

L'examen des dossiers par le comité paritaire de l'accord est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, comité d'entreprise, délégués du personnel, délégation unique) chaque fois que cet avis est sollicité. Dans cet esprit, l'instance représentative du personnel compétente sera informée par l'établissement au travers d'un document qui fait état des suites données aux dossiers soumis pour décision au comité paritaire de l'accord.

Le comité paritaire de l'accord pourra solliciter des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord permettant de les faire évoluer.

Le forfait unitaire par réunion est identique et harmonisé à celui en vigueur à la FEHAP. A compter du 1^{er} janvier 2011, il est établi à 36 points (convention collective nationale 51 rénovée).

Le temps de réunion et de préparation des membres du comité est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organismes employeurs.

3. L'association gestionnaire

Le présent accord et les décisions du comité paritaire de l'accord seront mis en œuvre par l'association OETH qui assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la mise en œuvre des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le comité paritaire de l'accord. Elle rendra compte régulièrement de ses activités sous forme de rapports très détaillés permettant au comité d'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées. Elle fera également toutes propositions utiles au dit comité. Les éventuelles modifications de statuts de l'association seront soumises à l'accord du comité paritaire de l'accord.

L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit : « l'objet de l'association est la mise en œuvre de l'accord de branche, relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ».

Sont membres de l'association OETH :

- des représentants de la Croix-Rouge française, de la FEHAP et du Syneas par l'intermédiaire d'administrateurs, de membres des structures régionales et de personnes qualifiées désignées ;
- les membres composant le comité paritaire de l'accord.

Une telle composition donnera à l'association une assise nationale et régionale indispensable au développement d'une politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Chaque année, sera établi un bilan qui permettra d'évaluer les résultats et de fixer les objectifs et les actions de l'année suivante. Il sera transmis au ministère en charge de l'emploi et au comité paritaire de l'accord. Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les signataires du présent accord estiment nécessaire d'engager chaque année la majeure partie des contributions reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'actions prévus dans le présent accord.

4. Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} Janvier 2011.

Il est conclu pour une durée de cinq ans, au terme de laquelle un bilan exhaustif des actions mises en œuvre et des résultats sera établi et comparé aux engagements contenus dans ledit accord. Les signataires décideront alors s'il y a lieu de poursuivre l'accord, de le modifier ou d'y mettre fin.

Le présent document, établi en vingt-cinq exemplaires originaux revêtus des signatures des parties, sera soumis aux procédures légales d'agrément. En cas de non-agrément, il sera nul de plein droit.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations employeurs :

La Croix-Rouge française, représentée par M. Franck Seguin.

La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP), représentée par M. Yves-Jean Dupuis.

Le Syndicat des employeurs associatifs action sociale et santé (Syneas), représenté par Mme Janine Cayet.

Organisations syndicales de salariés :

La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT), représentée par Mme Claudine Villain.

La Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (CFE-CGC), représentée par Mme Isabelle Caresmel.

La Fédération santé et sociaux (CFTC), représentée par M. Jean-Pierre Hanquez.

La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT), représentée par Mme Nadine Prigent.

La Fédération des services publics et de santé (FO), représentée Mme Pascaline Modaine.

La Fédération nationale de l'action sociale (FO), représentée par M. Jacques Moscovitch.

AVENANT N° 4 DU 28 FÉVRIER 2011 À LA CONVENTION COLLECTIVE
CROIX-ROUGE FRANÇAISE 2003

Entre :

La Croix-Rouge française, 98, rue Didot, 75014 Paris,

D'une part, et :

La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT,
47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue de Leibniz, 75018 Paris ;

La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé,
75009 Paris ;

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex ;

La Fédération des services publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris,

D'autre part,

Article unique

L'article 7.2.5 (2°) est modifié comme suit :

« Pendant son absence pour maladie ou accident de la vie privée médicalement justifié, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié est considéré en congé de maladie.

Si le congé maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie, il ouvre droit à une indemnisation par l'employeur à condition que le salarié justifie d'une présence effective d'un an continu ou non selon les modalités suivantes :

1^{er} arrêt : dès le premier jour d'absence (la condition du versement d'indemnités journalières n'est pas requise).

2^e arrêt et suivants : dès le 4^e jour d'absence.

En cas d'hospitalisation, l'indemnisation par l'employeur intervient dès le 1^{er} jour d'absence.

Les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur douze mois consécutifs à compter du dernier arrêt maladie.

L'indemnisation accordée par l'employeur complète, de façon à garantir le salaire net que le salarié aurait perçu en travaillant, les indemnités versées par la caisse primaire d'assurance maladie et éventuellement par le régime de prévoyance.

L'employeur fait l'avance au salarié des indemnités dues par la caisse primaire d'assurance maladie et éventuellement par le régime de prévoyance, sous réserve d'être autorisé par le salarié à percevoir directement lesdites indemnités.

Tant que le bénéfice des indemnités journalières versées par la sécurité sociale est accordé, le maintien de la rémunération par l'employeur est effectué dans la limite maximale de 100 % du salaire mensuel net pour les trois premiers mois (quatre-vingt-dix jours).

À partir du 91^e jour, le maintien du salaire mensuel net est pris en charge par le régime de prévoyance dans les conditions prévues au contrat d'assurance.

Le droit à une nouvelle période de maintien de la rémunération est subordonné à la reprise d'activité du salarié pendant une durée continue d'au moins un an.

Après la période d'indemnisation par l'employeur, le congé maladie se poursuit tant que la maladie demeure médicalement justifiée et, à l'issue du congé, le salarié physiquement apte à tenir son emploi est réintégré dans celui-ci ou un emploi similaire.

Pendant le congé maladie indemnisé par l'employeur, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour un motif lié à la maladie, prolongée ou répétée, ne peut pas intervenir. La durée du congé maladie est prise en compte pour l'appréciation du droit à congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté dans l'établissement dans la limite de six mois. »

Fait à Paris, le 28 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation employeur :

La Croix-Rouge française.

Organisations syndicales de salariés :

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

La Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux CFTC.

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

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (*non signataire*).

La Fédération des services publics et de santé FO.

AVENANT N° 6 DU 3 MAI 2011 À LA CONVENTION COLLECTIVE
CROIX-ROUGE FRANÇAISE 2003

Entre :

La Croix-Rouge française, 98, rue Didot, 75014 Paris,

D'une part, et :

La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue de Leibniz, 75018 Paris ;

La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex ;

La Fédération des services publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris,

D'autre part,

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} septembre 2011, la valeur du point de la Croix-Rouge française est revalorisée de 0,45 % et portée de 4,43 euros à 4,45 euros.

Article 2

Les parties conviennent de se rencontrer à nouveau pour mettre en œuvre un ajustement qui apparaîtrait nécessaire du fait de nouvelles dispositions intervenues notamment dans la fonction publique.

Fait à Paris, le 3 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation employeur :

La Croix-Rouge française.

Organisations syndicales de salariés :

La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT (*non signataire*).

La Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux CFTC (*non signataire*).

La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC (*non signataire*).

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (*non signataire*).

La Fédération des services publics et de santé FO (*non signataire*).