

# SANTÉ

## ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS  
ET DE LA SANTÉ

### **Arrêté du 2 mai 2019 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 (JORF n° 0106 du 7 mai 2019)**

NOR : SSAA1913061A

La ministre des solidarités et de la santé,

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 25 avril 2019,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – 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 :

#### **A. – Accords de branche et conventions collectives nationales**

I. – Interbranche NEXEM – FEHAP – CHRIS – Croix Rouge Française – UNISSS  
(+ quatre branches hors champ de l'agrément national : SYNERPA, FNCLCC, PRESANSE et USPO)

Accord interbranche du 26 février 2019 relatif à la constitution de l'opérateur de compétences santé.

#### **II. – Croix Rouge Française**

1. Accord du 7 février 2019 relatif à l'emploi des jeunes et des seniors (intergénérationnel);
2. Avenant n° 1 du 7 février 2019 relatif à la mise à jour du dispositif de majoration pour contraintes horaires d'internat prévu à l'article 6.3.6;
3. Avenant n° 2 du 22 mars 2019 relatif à la revalorisation des premiers niveaux de salaire prévus par la convention collective.

#### **B. – Accords d'entreprise et décisions unilatérales**

##### **I. – ADIAPH (33015 Bordeaux)**

Accord d'entreprise du 17 décembre 2018 relatif à la revalorisation de l'indemnité kilométrique vélo.

##### **II. – Résidence Française d'Andigné (49620 La Pommeraye)**

Avenant n° 1 du 11 septembre 2018 à l'accord d'entreprise du 1 novembre 2013 relatif à l'organisation du temps de travail.

##### **III. – ADAPEI du Puy-de-Dôme (63000 Clermont-Ferrand)**

1. Accord du 11 octobre 2018 relatif à la prise en charge des frais de transport pour certaines catégories de salariés;
2. Accord du 29 octobre 2018 relatif au contrat de génération.

IV. – Association Hygiène sociale de la Sarthe (72000 Le Mans)

Accord du 28 août 2018 relatif aux conditions et modalités de vote par voie électronique pour les élections au comité social et économique.

V. – ADAPEI 79 (79000 Niort)

Décision unilatérale du 25 mars 2019 relatif à la mise en place d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat non exonérée d'impôts et de cotisations sociales.

VI. – ARPAVIE (92130 Issy-les-Moulineaux)

Accord du 30 mars 2018 de substitution et d'harmonisation des rémunérations.

**Art. 2.** – Ne sont pas agréés, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

**A. – Accords d'entreprise et décisions unilatérales**

I. – APAEI du Bocage Virois et de la Suisse Normande (14504 Vire)

Accord d'entreprise du 20 décembre 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018.

II. – UDAF du Finistère (29229 Brest)

Accord d'entreprise du 21 décembre 2018 relatif à l'utilisation du CITS 2017 et 2018.

III. – Maison de retraite Notre-Dame des Chênes (35400 Saint-Malo)

Accord d'entreprise du 24 octobre 2018 relatif au statut du personnel.

**B. – Accords d'entreprise et décisions unilatérales relatifs au versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

I. – Association Le Cap (03100 Montluçon)

Décision unilatérale du 20 mars 2019.

II. – Association Ardennaise de Sauvegarde Enfance et Adolescence (08140 Bazeilles)

Décision unilatérale du 7 février 2019.

III. – Association L'Albatros (08090 Montcornet)

Accord du 28 mars 2019.

IV. – Association de Parents et Amis de Personnes Handicapées (34090 Montpellier)

Accord du 28 février 2019.

V. – Association Anne Boivent (35300 Fougères)

Accord du 25 mars 2019.

VI. – Fondation Verdier (37100 Tours)

Accord du 27 mars 2019.

VII. – Association l'Airial (40300 Cauneilles)

Décision unilatérale du 23 janvier 2019.

VIII. – Association Asile Saint-Joseph (50150 Sourdeval)

Accord du 21 mars 2019.

IX. – APEI Hénin-Beaumont (62253 Hénin-Beaumont)

Décision unilatérale du 30 janvier 2019.

X. – Association Infirmes Moteurs d’Origine Cérébrale (64160 Morlaas)

Accord du 28 février 2019.

XI. – Foyer Oberholz d’éducation surveillée (67330 Bouxwiller)

Décision unilatérale du 31 janvier 2019.

XII. – Association solidaire de soutien à domicile (68060 Brunstatt Didenheim)

Accord du 6 mars 2019.

XIII. – Association Bonheur et Bien-être (69170 Tarare)

Décision unilatérale du 27 février 2019.

XIV. – Association Les Papillons Blancs (76140 Le Petit Quevilly)

Accord du 12 mars 2019.

**Art. 3.** – Le directeur général de la cohésion sociale est chargé de l’exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 2 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :  
*Le directeur général de la cohésion sociale,*  
J.-P. VINQUANT

## ANNEXE 1

### ACCORD CONSTITUTIF DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES SANTÉ

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Les signataires du présent accord conviennent, conformément aux dispositions légales et réglementaires et en cohérence avec les préconisations du rapport de J.-M. Marx et R. Bagorski, de créer un opérateur de compétences de la santé, du médico-social et du social tel qu'il est couvert par les organisations signataires.

Cet opérateur de compétences a vocation à rassembler largement les branches professionnelles qui ont des métiers en commun, relèvent du même cadre d'action réglementé ou constituent des périmètres communs aux parcours professionnels des salariés, dès lors que ces dernières adhèrent au présent accord.

Il pourrait également accueillir, conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux préconisations du rapport de J.-M. Marx et R. Bagorski, les entreprises et organismes non couverts par une convention collective mais qui exercent leurs activités dans le champ couvert par l'OPCO Santé.

Par ailleurs, les parties signataires de cet accord constitutif se sont efforcées d'élaborer un mode de gouvernance à la fois simplifié, adapté aux nouvelles missions des OPCO et à la priorité donnée aux TPE/PME et à l'alternance. Cette gouvernance intègre toutes les parties prenantes, à différents niveaux, et permet un pilotage efficace par les branches professionnelles et les interbranches.

Les signataires du présent accord s'engagent sur :

- le renforcement d'une politique d'alternance en fonction des besoins des branches professionnelles ;
- le déploiement de formations notamment aux savoirs de base, au numérique pour les salariés les plus fragiles afin de sécuriser leur parcours professionnel ;
- l'accès à la qualification pour les diplômés des emplois réglementés ;
- la mise en place d'une politique de certification en lien avec les autorités de contrôle et de tarification ;
- une proximité technique de l'OPCO Santé, en région, qui assurera la mise en œuvre des politiques des branches ;
- la mise en place d'un observatoire unique sur le périmètre de l'OPCO Santé, dont les modalités de saisine et de fonctionnement sont définies dans les statuts de l'OPCO.

Les signataires s'engagent à promouvoir et valoriser les métiers en direction des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'intervention de l'OPCO Santé.

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions des accords collectifs conclus par les branches signataires relatives aux OPCA à la date du 1<sup>er</sup> avril 2019.

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Statuts de l'OPCO Santé*

L'OPCO Santé est constitué sous la forme d'une association selon la loi de 1901. Les statuts sont élaborés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un règlement intérieur sera élaboré et soumis à approbation du conseil d'administration.

#### Article 2

##### *Champ d'intervention*

L'OPCO Santé exerce son action en France métropolitaine et dans les DROM-COM dans le champ des branches signataires du présent accord dont la liste des IDCC figure en annexe et auprès de toutes les branches pour lesquelles il a été agréé par l'État, ainsi qu'auprès des branches professionnelles qui adhèreraient postérieurement, relevant du champ de l'OPCO tel que défini dans le

préambule. Les entreprises relevant du champ et ne disposant pas d'un IDCC, ou qui ne sont pas rattachées à une convention collective, pourront se rattacher à l'OPCO Santé par accord collectif d'entreprise ou par convention d'adhésion.

Une seconde annexe répertorie les branches professionnelles ayant pris un accord de désignation.

### Article 3

#### *Missions*

L'OPCO Santé a pour mission de contribuer au développement de l'emploi, des compétences, des parcours professionnels, dans son champ tel que défini dans le préambule.

Il exerce les missions légales et réglementaires attachées à la qualité d'opérateur de compétences, et notamment :

- la promotion, le développement et le financement de l'alternance, selon les niveaux définis par les branches professionnelles;
- le développement de la formation professionnelle dans les TPE/PME de moins de 50 salariés;
- l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi qui souhaitent intégrer les secteurs couverts par l'OPCO Santé;
- la mise à disposition des branches professionnelles d'une expertise technique en matière de certification, de démarche qualité, d'observation, de veille et de prévision sur les besoins d'emploi et de compétences et de GPEC territoriale;
- un appui technique auprès des branches professionnelles dans l'élaboration et le suivi des coûts contrat d'apprentissage et de professionnalisation;
- un service de proximité au bénéfice des TPE/PME permettant d'améliorer l'information et l'accès à la formation professionnelle des salariés et accompagnant ces entreprises et leurs salariés dans l'élaboration de leurs besoins techniques;
- l'élaboration d'outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences afin de faciliter, pour les TPE/PME, la GPEC territoriale.

L'OPCO Santé met en œuvre les activités d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par les branches dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Il a capacité, dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, à mener toute action décidée par son conseil d'administration, notamment en direction des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans son champ d'intervention.

L'OPCO Santé a également pour mission de travailler en étroite collaboration avec des OPCO ayant une proximité « filières métiers », notamment en termes de certification, de parcours et mobilités professionnelles.

Les branches professionnelles qui le souhaitent s'engagent à mettre en place la meilleure organisation permettant de mener une politique en matière de formation professionnelle, d'apprentissage, d'accès à la formation des salariés des TPE/PME, de GPEC, à un échelon territorial en s'assurant de leur mise en œuvre par les services déconcentrés de l'OPCO au plus près des entreprises et des salariés, ainsi que des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle en région.

### Article 4

#### *Modalités d'exercice des fonctions des membres siégeant aux différentes instances de l'OPCO*

Les modalités d'exercice des fonctions des membres siégeant aux différentes instances de l'OPCO Santé sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Ces modalités sont opposables aux employeurs relevant du périmètre de l'OPCO Santé au même titre qu'un accord collectif de travail.

Elles comprennent notamment :

- les modalités de remboursements des frais de déplacement, d'hébergement, de restauration;
- les temps de déplacements;
- les temps de préparation et de présence aux réunions;
- les temps de formation liés à l'exercice des fonctions;
- la qualification du temps passé.

## Article 5

### *Assemblée plénière*

#### **5.1. Composition**

L'assemblée plénière de l'OPCO Santé est composée de l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés dont la représentativité est reconnue dans au moins une des branches professionnelles telles que visées à l'article 2 du présent accord.

L'assemblée plénière est composée, paritairement, d'un nombre de sièges fixé selon les modalités suivantes :

- 3 sièges par organisation professionnelle d'employeurs représentative dans une des branches visées à l'article 2 ;
- et d'autant de sièges pour les organisations syndicales de salariés représentatives, répartis comme suit :
  - 1 siège est attribué à chaque organisation syndicale de salariés dès lors qu'elle est représentative dans une des branches visées à l'article 2 du présent accord ;
  - 1 siège supplémentaire est attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés (ayant recueilli au moins 8% des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO). Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO ;
  - au-delà du premier siège, les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8% des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO) proportionnellement à leur pourcentage de représentativité. Ce solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

#### **5.2. Attributions**

L'assemblée plénière donne chaque année son avis sur le bilan d'activité de l'OPCO Santé.

Elle donne quitus aux membres du conseil d'administration de leur gestion et se prononce sur le rapport financier présenté par le trésorier.

Elle est informée et débat des projets de l'année à venir de l'OPCO Santé.

Elle peut formuler toutes propositions, recommandations ou résolutions prises à la majorité des  $\frac{3}{4}$  des voix des personnes physiques présentes ou représentées ; un siège correspondant à une voix.

En cas d'empêchement, tout membre de l'assemblée plénière peut se faire représenter aux réunions en donnant un pouvoir à un autre membre appartenant au même collège. Un membre présent ne peut disposer que d'un pouvoir.

## Article 6

### *Conseil d'administration*

#### **6.1. Composition**

Le conseil d'administration de l'OPCO Santé est composé de 40 membres titulaires et 20 membres suppléants. Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations d'employeurs et syndicales représentatives au sein des branches professionnelles du périmètre de l'OPCO Santé tel que défini dans le préambule du présent accord.

Les membres titulaires sont répartis en 2 collèges :

- un collège des organisations représentatives des employeurs (20 membres) ;
- un collège des organisations représentatives de salariés (20 membres).

Les membres suppléants siègent au conseil d'administration lorsqu'ils remplacent un titulaire.

Le nombre de sièges pourra être modifié en fonction des branches qui pourraient être amenées à rejoindre l'OPCO Santé.

Un commissaire du Gouvernement assiste aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative.

### 6.1.1. Composition du collège salarié

Les sièges sont répartis selon les modalités suivantes :

- 1 siège est attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO. Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO ;
- au-delà du premier siège, les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO) proportionnellement à leur pourcentage de représentativité. Ce solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R.2314-19 et R.2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

### 6.1.2. Composition du collège employeur

Les sièges du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont attribués de la manière suivante : chaque branche est représentée au conseil d'administration.

La répartition des sièges se fait par un vote au sein du collège employeur dont les résultats sont communiqués au conseil d'administration.

## 6.2. Désignations – Durée du mandat

Chaque organisation représentative, membre du conseil d'administration, désigne ses représentants pour une durée de 4 ans.

Le 1<sup>er</sup> mandat prend fin au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle sont publiés la totalité des arrêtés de représentativité des branches professionnelles du périmètre de l'OPCO Santé.

En cas de vacance d'un poste du conseil d'administration, il est pourvu au remplacement dudit poste par l'organisation d'employeurs ou de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

## 6.3. Modalités de décision

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou valablement représentés.

En cas d'empêchement, tout membre du conseil d'administration peut se faire représenter aux séances du conseil d'administration en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège. Un administrateur présent ne peut disposer que d'un pouvoir.

Les décisions sont prises à la majorité des  $\frac{3}{4}$  des voix des administrateurs présents ou représentés ; un siège correspondant à une voix.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou valablement représentés.

## 6.4. Attributions

Le conseil d'administration de l'OPCO Santé est doté des compétences les plus étendues pour tout ce qui concerne l'organisation, l'administration, la gestion et le fonctionnement de l'OPCO Santé dans les conditions prévues par les statuts.

### Article 7

#### Bureau

### 7.1. Composition

L'OPCO Santé est doté d'un bureau composé de 12 membres dont :

- 6 représentants des organisations représentatives des employeurs ;
- 6 représentants des organisations représentatives de salariés.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés sont désignés de la manière suivante :

Les membres du bureau sont nécessairement choisis parmi les membres titulaires du conseil d'administration.

Les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8% des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO). Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO Santé.

Le solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont désignés par un vote au sein du collège employeur dont les résultats sont communiqués au conseil d'administration.

## 7.2. Désignation et fonctions

Les membres du bureau sont désignés pour 4 ans par leurs organisations respectives.

Le mandat est renouvelable.

Les mandats peuvent toutefois avoir une durée plus courte, notamment dans les cas prévus à l'article 13.

Le bureau désigne en son sein lors de sa première réunion :

- 1 président ;
- 1 vice-président ;
- 1 trésorier ;
- 1 trésorier adjoint ;
- 1 secrétaire ;
- 1 secrétaire adjoint ;
- 6 membres.

Le président, le secrétaire et le trésorier adjoint appartiennent au même collège ; le vice-président, le trésorier et le secrétaire adjoint appartenant à l'autre collège.

Au terme de 2 années, le vice-président et le président, le trésorier et le trésorier adjoint, ainsi que le secrétaire et le secrétaire adjoint intervertissent leurs fonctions.

## 7.3. Modalités de décision

Les décisions du bureau sont prises à la majorité des  $\frac{3}{4}$  des voix des membres présents ou représentés. Un membre du bureau ne peut disposer que d'un pouvoir.

## 7.4. Attributions

Le bureau est chargé de la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration.

Il peut également prendre, dans le champ de compétences du conseil d'administration et par délégation expresse, des décisions qui sont immédiatement exécutoires et dont le conseil d'administration sera informé lors de sa réunion la plus proche.

## Article 8

### *Sections paritaires professionnelles*

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées par décision du conseil d'administration sur demande d'une ou de plusieurs branches professionnelles, ou à sa propre initiative.

Le conseil d'administration peut également convenir de dissoudre une ou plusieurs SPP en tant que de besoin.

Cette demande doit être accompagnée d'une note paritaire détaillant les motivations de la création de la SPP et le rôle qu'elle pourrait jouer au profit de la ou des branches.

Les SPP sont composées des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations représentatives d'employeurs sur le champ de la ou des conventions collectives concernées.



Les modalités de répartition des sièges et des voix au sein de chaque SPP sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Les missions des SPP 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 SPP. À ce titre, les branches professionnelles constituant une SPP peuvent décider en commun de travaux à confier à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications.

La SPP a également pour mission de contribuer à la mission générale de l'OPCO Santé dans l'accompagnement au développement de l'accès à la formation dans les TPE et au développement de l'alternance.

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 Santé mais également des travaux entre OPCO.

Les SPP veillent à la mise en œuvre des accords de branche par l'OPCO Santé et peuvent formuler toute proposition de décision au conseil d'administration pour la mise en œuvre de la politique de la branche professionnelle ou des branches professionnelles qu'elles représentent.

## Article 9

### *Commissions paritaires transversales*

#### **9.1. Missions**

Il est créé au sein de l'OPCO Santé des commissions qui ont pour objet de conduire un travail spécialisé dans leur champ de compétence et de formuler des propositions d'action au conseil d'administration. Elles s'appuient sur la structure technique de l'OPCO Santé pour mener leurs travaux.

L'OPCO Santé est doté de commissions, notamment des suivantes :

#### *Commission pour la promotion et le développement de l'alternance*

Elle a pour objet de définir les conditions et moyens du développement des formations en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, professionnalisation en alternance).

#### *Commission pour l'accès à la formation des publics prioritaires (notamment TPE/PME, demandeurs d'emploi)*

Cette commission détermine les conditions favorisant l'accès à la formation professionnelle pour les publics qui en sont les plus éloignés : salariés des TPE/PME, demandeurs d'emploi, personnes les moins qualifiés.

Elle formule toute proposition d'action ou d'expérimentation qui favoriserait le développement des compétences et l'insertion durable dans l'emploi de ces publics.

Ces commissions se fondent sur un principe de transversalité dans la représentation des branches afin d'aborder au mieux l'alternance et l'accompagnement des TPE/PME.

Les branches s'efforceront de trouver des convergences, que ce soit en termes de politique de formation mais également de vision prospective, que ce soit pour les enveloppes qui sont confiées à l'opérateur par France Compétences ou pour les fonds conventionnels.

#### *Commission de coordination des politiques emploi/formation des branches professionnelles*

La commission est un lieu de partage des politiques de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation et de leur déclinaison dans les régions administratives. Elle permet d'identifier les actions conduites par chaque branche, d'envisager des actions communes et de diffuser les bonnes pratiques sur les territoires.

Elle pilote l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications instituées au sein de l'OPCO Santé et veille également à l'articulation de ces travaux entre le niveau de la branche et du territoire

L'OPCO Santé peut par ailleurs se doter d'autres commissions en fonction des besoins identifiés par le conseil d'administration.

## 9.2. Composition et fonctionnement

Les modalités de répartition des sièges et des voix au sein de chaque commission sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Chaque collège désigne librement ses représentants au sein des commissions.

Les commissions se réunissent au minimum 3 fois par an.

Les commissions peuvent inviter toute personne, toute organisation, toute branche à participer à certaines de ses réunions.

### Article 10

#### *Observatoire*

Il est constitué un observatoire piloté par la commission de coordination des politiques emploi/formation des branches professionnelles. Il a vocation à réaliser les travaux dédiés par le conseil d'administration et les branches professionnelles.

Les demandes des branches professionnelles se font *via* leur instance paritaire compétente (CPPNI ou CPNE-FP), soit *via* les SPP pour des travaux communs avec d'autres branches.

L'observatoire mutualise et partage les résultats des différents travaux.

Il est force de proposition quant à l'analyse de ces résultats et aux préconisations qui en découleraient.

### Article 11

#### *Comités d'appui à la gestion interne*

##### Comité d'audit et de contrôle interne

Le comité des risques et d'audit est chargé, notamment, de suivre les processus d'élaboration des informations comptables et financières, l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ainsi que le contrôle légal des comptes.

Ses missions sont plus spécifiquement précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCO Santé.

##### Comité des finances

Le comité prépare les orientations financières et budgétaires de l'OPCO Santé, préalablement à leurs présentations au conseil d'administration paritaire.

Il assure également le suivi des activités financières de l'OPCO Santé, examine et donne un avis sur les modalités de mise en œuvre de la politique de l'association dans son champ de compétence.

Il peut également être saisi pour avis par le conseil d'administration paritaire sur tout projet relatif à l'évolution de la politique budgétaire et financière de l'association.

Il a également une mission d'alerte budgétaire auprès du conseil d'administration paritaire.

##### Comité de recours

Son objet et ses modalités de saisine et de fonctionnement sont définis dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCO Santé.

### Article 12

#### *Ressources*

## 12.1. Fonds gérés par l'OPCO Santé

Pour réaliser ses missions, l'OPCO Santé dispose des ressources prévues par la loi et les dispositions réglementaires ainsi que des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche, ainsi que des contributions versées librement par les entreprises dans le cadre des services rendus par l'OPCO Santé pour le développement des compétences et le développement de la formation professionnelle de leurs salariés.

L'OPCO Santé peut conclure, notamment avec l'État, les collectivités territoriales, l'Union européenne, la Caisse des dépôts et consignations, les partenaires publics ou privés, toute convention financière lui permettant la réalisation de ses missions.

## 12.2. Frais de gestion

Les frais de gestion sont déterminés par la convention d'objectifs et de moyens, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### Article 13

#### *Adhésion d'une branche*

Une branche peut adhérer au présent accord si ses activités entrent dans le champ de l'OPCO Santé tel que défini dans le préambule du présent accord.

Une branche peut également intégrer l'OPCO Santé par désignation des pouvoirs publics.

En cas d'adhésion ou de désignation d'office par les pouvoirs publics d'une branche nouvelle au présent accord constitutif, chaque collègue modifie la répartition de ses sièges selon les règles qui lui sont applicables.

L'adhésion d'une branche ou la désignation d'office par les pouvoirs publics fait l'objet d'un enregistrement par le conseil d'administration.

### Article 14

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'agrément de l'OPCO Santé en France métropolitaine et dans les DROM-COM par le ministère en charge du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Cet accord fera également l'objet de la procédure d'agrément dans les conditions prévues par l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### Article 15

#### *Révision*

Toute demande de révision du présent accord s'opérera selon les modalités légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance de toutes les organisations représentatives dans le champ d'application du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision à l'exception d'un élargissement du champ ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations consécutives à une demande de révision devront s'ouvrir dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

### Article 16

#### *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum, et ne pourra prendre effet qu'à l'issue du délai de 12 mois qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

### Article 17

#### *Dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministre en charge du travail dans les conditions prévues à l'article D.2231-3 du code du travail.

Fait le 26 février 2019.

**Branche de l'hospitalisation privée – IDCC 2264**

La Fédération de l'hospitalisation privée

SYNERPA

*Signé*

CFDT

*Non signataire*

CGT

*Signé*

CGT-FO

*Signé*

**Branche des centres de lutte contre le cancer – IDCC 2046**

La Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer

*Signé*

CFDT

*Non signataire*

CFE-CGC

*Non signataire*

CGT

*Signé*

CGT-FO

*Signé*

SUD

*Non signataire*

**Branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs – IDCC 0029**

FEHAP

*Signé*

CGT

*Signé*

CFDT

*Non signataire*

CGT-FO

*Signé*

CFE-CGC

*Non signataire*

**Branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 0413**

NEXEM

*Signé*

CFDT

*Non signataire*

CGT  
*Signé*

CGT-FO  
*Signé*

SUD  
*Non signataire*

**Branche des centres d'hébergement et de réadaptation sociale – IDCC 0783**

NEXEM  
*Signé*

CFDT  
*Non signataire*

CGT  
*Signé*

CGT-FO  
*Signé*

SUD  
*Non signataire*

**Branche des services de santé au travail inter-entreprises – IDCC 0897**

PRESANSE  
*Signé*

CFDT  
*Non signataire*

CGT  
*Signé*

CGT-FO  
*Signé*

CFE-CGC  
*Non signataire*

CFTC  
*Non signataire*

SNPST  
*Non signataire*

**Branche des établissements médico-sociaux de l'UNISS – IDCC 0405**

UNISS  
*Signé*

CFDT  
*Non signataire*

CGT  
*Signé*

CGT-FO

*Signé*

SUD

*Non signataire*

CFE-CGC

*Non signataire*

**Branche des pharmacies d'officine – IDCC 1996**

USPO

*Signé*

FSPF

*Non signataire*

CFDT

*Non signataire*

CGT

*Non signataire*

CGT-FO

*Non signataire*

CFE-CGC

*Non signataire*

CFTC

*Non signataire*

UNSA

*Non signataire*

ANNEXE 1

**Liste des branches ayant signé l'accord constitutif**

Branche de l'hospitalisation privée – IDCC 2264.

Branche des centres de lutte contre le cancer – IDCC 2046.

Branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs – IDCC 0029.

Branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 0413.

Branche des centres d'hébergement et de réadaptation sociale – IDCC 0783.

Branche des services de santé au travail inter-entreprises – IDCC 0897.

Branche des établissements médico-sociaux de l'UNISS – IDCC 0405.

Branche des pharmacies d'officine – IDCC 1996.

ANNEXE 2

**Liste des branches ayant pris un accord de désignation de l'OPCO Santé**

Branche de l'hospitalisation privée – IDCC 2264.

Branche des centres de lutte contre le cancer – IDCC 2046.

Branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs – IDCC 0029.

Branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 0413.

Branche des services de santé au travail inter-entreprises – IDCC 0897.



ANNEXE 2

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS  
(INTERGÉNÉRATIONNEL)

Entre :

L'association Croix-Rouge française, dont le siège social est situé 98, rue Didot, 75694 Paris Cedex 14, représentée par Jean-Christophe COMBE, en sa qualité de directeur général,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives, ci-dessous désignées :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Jean-Paul THOMAS ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Sophie LOIZEAU ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Philippe PERRUCHON ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CGT, représentée par Carine SEDENIO ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale FO, représentée par Bénédicte HERBRETEAU ayant mandat pour négocier et signer le présent accord,

D'autre part,

Article 1<sup>er</sup>

*Objet*

Consciente de la responsabilité sociale qui lui incombe et de l'opportunité qu'offre la diversité des âges, les parties signataires souhaitent s'investir, dans le cadre du présent accord, pour favoriser le développement d'une gestion active des âges, vecteur de richesse, de qualité, et de partage.

La Croix-Rouge française est convaincue de l'impact positif de cette politique de gestion des âges sur ses salariés et par conséquent sur la qualité de l'accompagnement des bénéficiaires.

Les parties se réunissent pour s'engager dans des actions concrètes et pérennes, au travers du dispositif de l'accord intergénérationnel. Ainsi le contrat de génération, porté par cet accord intergénérationnel, impulse un mouvement sur les sujets importants que sont l'insertion professionnelle des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et la coopération intergénérationnelle dans un objectif de transmission des savoirs et des compétences. Le présent accord vise à définir des mesures concrètes sur ces sujets.

La Croix-Rouge française réaffirme, par ailleurs, son attachement au principe de non-discrimination en s'appuyant sur les critères définis par l'article L.1132-1 du code du travail, et du respect de ce principe tout au long du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Le présent accord est élaboré sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation des jeunes et des seniors à la Croix-Rouge française. Ce diagnostic a été établi au regard des données consolidées au 31 décembre 2017, et discuté entre les parties.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des structures et des salariés de la Croix-Rouge française.

Article 2

*Tranches d'âge des jeunes et des seniors*

Pour rappel :

- le terme « jeune » désigne dans le cadre de l'application de cet accord les salariés de moins de 26 ans ou de moins de 31 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ;
- à la Croix-Rouge française, un salarié est en seconde partie de carrière à partir de 45 ans ;

- le terme « senior » désigne dans le cadre de l'application du présent accord, les salariés de 50 ans et plus. Pour l'application des mesures, une attention particulière est portée aux salariés de 57 ans et plus, ou aux plus de 55 ans s'il s'agit d'un salarié handicapé.

Si la Croix-Rouge française souhaite insuffler au national une dynamique favorisant l'intergénérationnel au sein de ses effectifs, elle se doit de le faire en cohérence avec les besoins de tous ses établissements. La diversité de ces derniers rend en effet l'exercice complexe, les besoins et attentes de chacun pouvant varier considérablement. La DRH mettra donc à disposition des établissements qui n'en sont pas pourvus des outils simples facilitant le paramétrage de leurs besoins en recrutement et la transmission des savoirs lors des périodes de transition.

### Article 3

#### *Favoriser l'intégration durable des jeunes*

Les jeunes sont l'avenir de la Croix-Rouge française, soutenir leur intégration durable constitue un enjeu fondamental pour conserver notre savoir-faire et notre savoir-être vis-à-vis des bénéficiaires. C'est dans cette perspective que la Croix-Rouge française souhaite accueillir des jeunes, les accompagner dans la découverte du monde professionnel et les soutenir dans leur projet de carrière.

### **3.1. Attirer et recruter les jeunes à la Croix-Rouge française**

#### *3.1.1. Attirer les jeunes*

Développer l'embauche des jeunes est une volonté affirmée de notre association, les attirer est donc un enjeu majeur. Les parties s'engagent à poursuivre et à renforcer la valorisation des métiers Croix-Rouge française auprès des jeunes.

##### *Actions :*

- déployer des actions de communication et d'information sur notre association et ses métiers auprès d'élèves et d'étudiants

Les parties souhaitent que les structures incitent les salariés à participer à des actions de communication et d'information sur notre association et ses métiers auprès d'élèves et d'étudiants. Il est, en effet, important de promouvoir les métiers auprès des jeunes en amont de leur sortie du système scolaire, ou universitaire, en participant notamment aux journées portes ouvertes des écoles et en organisant des visites d'établissement à destination d'élèves et d'étudiants. Afin de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, lors de ces interventions auprès d'élèves et d'étudiants, la Croix-Rouge française communiquera sur la mixité des métiers et son importance.

Pour ce faire, des outils d'information et de présentation de la Croix-Rouge française en tant qu'employeur seront élaborés et mis à disposition des structures, *via* l'intranet, pour les soutenir dans leur communication externe.

##### *Indicateurs chiffrés :*

- mise à disposition des outils au 1<sup>er</sup> semestre 2020 ;
- questionnaire (quantitatif et qualitatif) réalisé auprès des établissements en 2022 afin de recenser le nombre de participation à des journées portes ouvertes et le nombre de visites d'établissement organisées ;
- développer des partenariats avec des écoles Croix-Rouge française pour attirer de futurs professionnels

Pour lutter contre la pénurie de candidats dans des métiers identifiés comme clés (point 5 du Diagnostic) sur certains territoires, des partenariats avec des écoles Croix-Rouge française doivent être initiés pour attirer de futurs professionnels.

L'objectif est de conduire l'ensemble des acteurs de la CRF à trouver localement les réponses adaptées pour lutter contre la pénurie de candidats en mettant en place des collaborations entre chaque IRFSS et les établissements sur son territoire.

Cette collaboration vise à établir des passerelles entre les jeunes diplômés et les établissements CRF. Il s'agit par ce biais d'identifier des actions à court, moyen et long terme permettant d'augmenter l'attractivité de la Croix-Rouge française en tant qu'employeur de choix et partenaire privilégié des parcours professionnel des jeunes (exemple de mesures à court terme : accueil en stage, répertorier les établissements capables de loger les étudiants durant leur stage mais aussi en début de carrière et diffuser la liste auprès des établissements de formation).

*Indicateurs chiffrés :*

- communiquer auprès des comités de direction régionaux afin de les inciter à développer des partenariats avec les écoles CRf début 2020 ;
- référencer les partenariats développés et leurs objets fin 2021.

**3.1.2. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée**

En 2017, la Croix-Rouge française a embauché 2 257<sup>1</sup> jeunes, 165 CDI (hors contrats aidés), 1 989 CDD (hors contrats aidés) et 103 contrats aidés, dont 25 emplois d'avenir.

Pour rappel :

Les candidatures internes sont les candidatures émises exclusivement par des salariés en CDI au sein de la CRf. À compétences égales, ces candidatures sont prioritaires par rapport aux candidatures externes, étant précisé que les salariés en CDI à la CRf disposant d'un contrat à temps partiel sont prioritaires sur tous les autres.

Les candidatures externes sont les candidatures émises par des personnes n'ayant pas de CDI au sein de la CRf. Les stagiaires, alternants, les salariés en CDD et les intérimaires des structures de la CRf sont considérés comme des candidats externes.

*Action :*

- étudier prioritairement les candidatures externes des jeunes connaissant la CRf à travers un CDD, stage ou contrat d'alternance

Pour atteindre son objectif de recrutement, la Croix-Rouge française s'engage à étudier, pour les postes ouverts en son sein en CDI, en priorité les candidatures externes des jeunes ayant été en CDD, en alternance, ou en stage à la CRf. Ces jeunes motivés et intéressés sont d'ailleurs invités à postuler à des offres d'emploi *via* le carrefour de l'emploi. Toute candidature doit suivre le processus de recrutement *via* le carrefour de l'emploi pour être étudiée.

Une attention particulière est apportée pour maintenir ou atteindre une proportion d'embauches de femmes et d'hommes équilibrée afin d'obtenir une mixité professionnelle.

*Indicateurs chiffrés :*

- le taux d'emploi des jeunes en CDI. En 2017, le taux d'embauche de jeunes était de 28 %. Le taux d'emploi de jeunes était de 9 %. Ce taux représente un seuil minimal que la CRf s'engage à maintenir et si possible à faire progresser. Il sera communiqué chaque année à la CPN afin que les parties apprécient au mieux cet engagement et sa pertinence.

**3.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise**

Afin de fidéliser les nouveaux embauchés, et de favoriser leur développement professionnel, les parties considèrent qu'il est primordial de préparer et de soigner leur accueil ainsi que leur intégration. Chaque recrutement constitue un investissement majeur qui s'inscrit dans le long terme. L'expérience montre que si les premiers mois dans l'entreprise sont mal vécus, ils peuvent durablement affecter la motivation et les performances, voire entraîner le départ des intéressés.

Il apparaît donc essentiel pour les parties de se préoccuper particulièrement de l'intégration des nouveaux recrutés. La période d'intégration doit renforcer la cohésion sociale.

**3.2.1. Désignation, fonctions et charge de travail du référent**

Pour faciliter et améliorer l'intégration du jeune embauché en CDI ou en CDD d'au moins six mois, et lui permettre d'appréhender son nouvel environnement de travail, le jeune sera accompagné, dès son premier jour, par un référent. Le référent est l'interlocuteur privilégié qui soutient le jeune dans ses premiers pas à la Croix-Rouge française.

Le référent est un salarié volontaire qui accompagne le jeune nouvellement embauché tout au long de sa période d'intégration. Il se distingue du tuteur qui encadre des salariés en contrats d'alternance et, si possible, du responsable hiérarchique, qui fixe des objectifs et les évalue. Il est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires qu'il estimera le plus apte à remplir ce rôle.

---

<sup>1</sup> NB. – Les chiffres du bilan social concernent les jeunes de moins de 25 ans. Dans l'accord intergénérationnel, sont considérés comme « jeunes » les salariés de moins de 26 ans.

Il est important de souligner que la mission de référent est accordée en priorité aux salariés seniors, donc de 50 ans et plus, volontaires. Le référent peut ne pas appartenir au même service que le nouvel embauché.

Les missions du référent sont les suivantes :

- guider le nouvel arrivant afin de faciliter la découverte de son environnement professionnel ;
- transmettre la connaissance de l'association et de la structure ;
- transmettre ses connaissances du secteur et les spécificités de l'environnement ;
- accompagner le jeune dans le développement de son réseau interne ;
- véhiculer les valeurs de la Croix-Rouge française.

Le rôle du référent n'est pas de former professionnellement le jeune, mais de l'aider à mieux appréhender, connaître et comprendre le fonctionnement de la structure et de la Croix-Rouge française, son environnement de travail, ses collègues et les différents services.

La mission de référent implique d'être pédagogue, d'avoir envie de transmettre, d'être disponible pour répondre à des questions ou d'orienter le jeune vers l'interlocuteur le mieux placé pour y répondre.

Le référent pourra prendre en charge jusqu'à 2 nouveaux embauchés simultanément.

*Actions :*

- octroyer au référent 6 h (hors temps passé le premier jour de travail du nouvel embauché) sur une durée de 6 mois pour accompagner chaque nouvel embauché, soit une heure par mois (hors temps passé le premier jour)

Ces 6 heures seront réalisées sur le temps de travail du salarié référent et ne donneront pas lieu à une rémunération complémentaire ;

- créer un guide sur les missions et le rôle du référent

La direction des ressources et des relations humaines fournira un guide de communication à l'ensemble des régions afin d'accompagner les référents dans leur rôle auprès de nouveaux embauchés.

*Indicateurs chiffrés :*

- création en 2020 d'un guide sur les rôles et les missions du référent (incluant la mention des 6 heures de temps à dégager), à destination des salariés et des managers ;
- déployer ce guide simultanément au déploiement du parcours d'intégration et le mettre à disposition sur l'intranet.

### 3.2.2. Mettre en place un parcours d'accueil dans l'entreprise

Un parcours d'accueil et d'intégration sera mis en place dans toutes les structures de la Croix-Rouge française afin d'accompagner tous les nouveaux embauchés. L'objectif est de permettre au nouvel embauché de disposer de toutes les informations et de tous les outils afin de se familiariser avec la culture, les valeurs de la Croix-Rouge française et de devenir rapidement autonome et compétent dans son activité professionnelle.

Ces principes s'appliquent bien sûr pour les jeunes embauchés, dont l'entrée dans la vie active doit être accompagnée quelle que soit la nature du contrat (pour les CDD d'au moins six mois et les CDI).

*Actions :*

- créer et déployer un parcours d'accueil harmonisé au sein de l'ensemble des structures de la Croix-Rouge française.

Tout d'abord, il est important de préparer l'accueil, en effectuant notamment toutes les démarches administratives et logistiques nécessaires à la préparation matérielle du poste de travail par exemple. Ces démarches doivent être anticipées et réalisées en amont de l'arrivée du nouvel embauché. Il est aussi indispensable de prévenir les salariés de la structure de l'arrivée du nouvel embauché, par l'envoi d'un mail ou d'un affichage par exemple.

Lors du premier jour, au-delà des démarches administratives prévues par la procédure d'entrée des salariés, il est indispensable de :

- remettre le livret d'accueil ; cette remise a pour intérêt de faciliter la découverte d'un nouveau cadre de travail. Ce livret comprend notamment la présentation des activités, des locaux, du cadre de travail (restauration, horaire de travail, prise de congés...) des consignes de sécurité et d'environnement, le règlement intérieur ;

- mettre à disposition la liste des instances représentatives du personnel et le document unique;
- organiser une visite de la structure;
- organiser la présentation de l'équipe avec laquelle le nouvel embauché sera susceptible de travailler.

La préparation de l'accueil et du premier jour du salarié sera coordonnée par le hiérarchique direct en lien avec le référent. Afin d'améliorer sa connaissance globale, le nouvel embauché pourra également participer à des visites d'autres structures;

- mettre en place un parcours d'intégration adapté aux spécificités de nos établissements

La Croix-Rouge française souhaite favoriser à l'issue de l'accueil, une intégration de ces nouveaux collaborateurs qui réponde aux besoins de l'activité des structures. L'intégration a pour objectif de créer du lien entre les nouveaux embauchés et leur donner l'information et les repères nécessaires. Le format d'organisation de cette intégration (séminaire d'intégration ou matinale) doit être ainsi adapté à l'activité de la structure ou du pôle et laissé à sa discrétion;

- réaliser un entretien de suivi pour les jeunes embauchés

Avant la fin de la période d'essai, un entretien est réalisé en deux temps, en présence successive du référent puis du manager :

- un premier temps sera consacré à l'intégration dans la structure, l'adaptation au poste et la connaissance de l'environnement, puis à un échange sur d'éventuelles difficultés rencontrées. Il sera animé par le référent;
- un second temps sera consacré à l'évaluation des compétences et animé par le manager.

Cet entretien permet de faire le point sur la période d'intégration du jeune et sur sa capacité à réaliser les missions confiées. À l'issue de cet entretien des propositions de formations ou d'autres actions d'accompagnement pourront être faites. Par le présent accord, les parties réaffirment d'ailleurs l'égal accès à la formation quel que soit l'âge, le genre et le niveau de qualification initiale.

#### *Indicateurs chiffrés :*

- créer un parcours d'accueil harmonisé au 1<sup>er</sup> semestre 2020;
- déployer ce parcours en 2020-2021;
- analyser les pratiques en matière d'intégration à l'issue des 3 ans de mise en œuvre de l'accord.

### **3.3. Recours à l'alternance et aux stages**

Les parties souhaitent développer l'alternance car elle est une des réponses aux grands enjeux de l'emploi et des problématiques RH que sont le renouvellement des générations, la mise en valeur des métiers, la pérennisation et la transmission des savoirs. L'alternance est un vecteur de promotion de la diversité en entreprise. La Croix-Rouge française affirme sa volonté de construire un parcours d'alternance en son sein afin de développer l'attractivité de l'alternance pour les établissements CRf et les apprenants.

#### *3.3.1. L'alternance à la Croix-Rouge française*

La Croix-Rouge souhaite se doter d'un parcours d'alternance à travers un dispositif de communication ambitieux sur ses métiers, la valorisation à la fois de ses instituts de formation qui accueillent des personnes en alternance et de ses établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en tant que structure d'accueil de l'alternant afin d'accompagner vers l'emploi au sein de la Croix-Rouge.

#### *Actions :*

- réaliser un bilan sur l'alternance à la Croix-Rouge française

La Croix-Rouge française souhaite tout d'abord établir un bilan sur l'alternance pour mettre en place un plan d'actions adapté. Ce bilan concernera à la fois les étudiants alternants au sein des instituts de formation mais également les alternants au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la CRf.

Le bilan comprendra :

- le nombre d'alternants avec une distinction entre le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage;
- le type d'emploi occupé;
- les structures qui ont recours à l'alternance;
- des retours d'expérience des alternants, des tuteurs et maîtres d'apprentissage;

- les établissements de formation Croix-Rouge française qui dispensent des formations en alternance ;
- créer une charte d'engagement Croix-Rouge en faveur de l'alternance dont les objectifs seraient de sécuriser le parcours de professionnalisation des apprenants dans le cadre d'un contrat de travail grâce à un accompagnement personnalisé et régulier, un lien permanent avec l'établissement d'accueil, et ce à toutes les étapes du parcours (information, préparation, conclusion du contrat, bilan réguliers pendant la durée du contrat...);
- accompagner et communiquer autour de cette charte ;
- organiser avec l'appui des directions métiers des rapprochements entre les centres de formation CRf et les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la CRf ;
- élaborer un guide d'accompagnement de l'alternant en établissement CRf afin que la période de formation soit vecteur de réussite ;
- effectuer un retour d'expérience du dispositif à l'issue de la durée de l'accord. Ce retour d'expérience s'appuierait sur les mêmes indicateurs que ceux du bilan initial mais il viserait également à analyser le parcours des alternants qui auraient suivi leur formation au sein de l'un de nos instituts CRf et signé leur contrat d'alternance avec un établissement CRf.

*Indicateurs chiffrés :*

- réalisation du bilan sur l'alternance en 2020 ;
- création de la charte d'engagement Croix-Rouge en faveur de l'alternance début 2020 ;
- création de supports et campagne de communication auprès des structures Croix-Rouge en 2021 ;
- création d'un guide d'accompagnement de l'alternant en 2020 ;
- suivi du nombre d'alternants en centres de formations et établissements CRf à l'issue de la mise en œuvre de l'accord.

### 3.3.2. *Les stages à la Croix-Rouge française*

La Croix-Rouge française réaffirme sa volonté de porter une attention particulière au statut des stagiaires présents dans l'entreprise. En effet, l'accueil de stagiaires suppose que la structure d'accueil dispose des moyens d'encadrement et d'accompagnement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage. La structure doit veiller à ce que le stage se déroule dans les meilleures conditions, pour permettre le développement des compétences professionnelles du stagiaire dans le cadre de ses études.

Pour ce faire, le stagiaire sera accompagné par un tuteur. Celui-ci devra aider le stagiaire lors de son arrivée à la Croix-Rouge française. L'accompagnement portera sur la présentation de l'organisation interne, la définition des objectifs du stage et le suivi de ces derniers en lien avec la formation du stagiaire.

L'intégration du stagiaire est favorisée par le tuteur. Ce dernier consacre une heure de son temps de travail effectif pour lui présenter l'organisation, l'environnement de travail et lui rappeler ses objectifs en lien avec sa formation.

Durant le stage, un point mensuel sur l'évolution des missions confiées sera fait entre le tuteur et le stagiaire.

Il est par ailleurs rappelé que les stagiaires sont soumis au même titre que les salariés au respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, à la présence de nuit, au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés.

*Actions :*

- créer une charte du stage à la Croix-Rouge française

La Croix-Rouge française va mettre à disposition de toutes les structures une charte précisant les engagements de l'entreprise, du tuteur et du stagiaire. Cette charte devra être signée au moment de l'intégration du stagiaire. Les stagiaires bénéficient des activités sociales et culturelles du comité d'établissement/CSE, dans les mêmes conditions que les salariés (c. éduc. art. L.612-12 ; c. trav. art. L.2323-83). La durée totale de stage (renouvellement compris ou durée cumulée en cas de stages multiples) ne peut excéder 6 mois, des dérogations sont admises (fixées par décret) :

- si le stagiaire interrompt momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en lien avec cette formation ;
- pour les stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

La CRf s'engage par ailleurs à ne pas décompter les absences du stagiaire de sa gratification mensuelle dans la limite de 2,5 jours ouvrables par mois, que ces absences concernent une période

de congé (compris les jours de ponts imposés par l'employeur) ou des examens universitaires, dans les deux cas à la condition d'en avoir informé le tuteur, au plus tard 15 jours avant la date de l'absence.

La gratification mensuelle du stagiaire sera maintenue en cas d'arrêt de travail, dans cette même limite de 2,5 jours ouvrables par mois, sous réserve que le stagiaire en informe son tuteur dans les 24 heures, et lui transmette son certificat médical dans les 48 heures.

*Indicateurs chiffrés :*

- création d'une charte début 2020 ;
- déployer cette charte en 2020 et la mettre à disposition sur l'intranet ;
- suivi annuel du nombre de stagiaires à la Croix-Rouge française.

*3.3.3. L'accueil de jeunes en situation de handicap à la Croix-Rouge française*

Les parties réaffirment l'importance du respect de l'égal accès aux emplois, aux stages et à l'alternance des jeunes en situation de handicap. L'accès au monde du travail des salariés handicapés étant intrinsèquement lié à la question de leur formation. La Croix-Rouge française s'attache à agir par le biais de mesures favorisant la hausse des niveaux de qualification.

Dans le cadre de son engagement pour l'emploi des travailleurs handicapés, la Croix-Rouge française encourage le recours aux mesures de financement visant l'intégration et la formation des jeunes en situation de handicap :

- pour favoriser leur intégration par le biais de contrats en alternance ou d'emplois d'avenir ;
- pour encourager l'embauche de jeunes en situation de handicap en lien avec le maintien dans l'emploi d'un salarié senior et la coopération intergénérationnelle ;
- pour développer des partenariats avec des associations/fédérations et des écoles permettant l'accueil régulier de stagiaires dans nos structures ;
- pour communiquer et intégrer le dispositif OASIS Handicap porté par OETH : dispositif innovant de pré-qualification permettant d'intégrer des jeunes en alternance dans des métiers du secteur.

*Action :*

- communiquer sur ces dispositifs spécifiques et diffuser les informations nécessaires pour leur mise en œuvre

La Croix-Rouge française s'engage à communiquer sur ces dispositifs (notamment lors du séminaire de l'encadrement supérieur) et à diffuser les informations nécessaires pour leur mise en œuvre dans ses établissements.

*Indicateurs chiffrés :*

- suivi annuel de la progression des stagiaires et alternants en situation de handicap dans la DOETH.

## Article 4

### *Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés*

La Croix-Rouge française mène depuis quelques années une politique à l'égard des seniors. Au travers du présent dispositif elle entend poursuivre son engagement vis-à-vis des seniors à la fois dans le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'accompagnement et le soutien tout au long de leur parcours professionnel ainsi que la prévention de la pénibilité.

Par ailleurs, la Croix-Rouge française choisit de s'engager dans la mise en œuvre d'actions concrètes dans les deux domaines spécifiques suivants :

- anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion des âges ;
- aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite.

Pour chaque action un indicateur chiffré permettra d'évaluer le degré de réalisation.

#### **4.1. Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés âgés**

##### *4.1.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche*

La Croix-Rouge française s'engage à observer plus régulièrement la pyramide des âges au moment des recrutements et à faire croître la part des seniors dans les embauches s'il apparaît qu'elle est anormalement basse.

La Croix-Rouge française veillera à ce que la part d'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus ne soit pas inférieure à 13% du total des embauches effectuées.

#### 4.1.2. Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi

Au 31 décembre 2017, la part de salariés âgés d'au moins 50 ans est de 33% de l'effectif (soit 5621 salariés). L'entreprise veillera à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord.

Au 31 décembre 2017, la part de salariés âgés d'au moins 57 ans est de 14% de l'effectif. L'entreprise veillera à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord.

### 4.2. Anticiper l'usure professionnelle

La Croix-Rouge française s'engage à anticiper les reconversions professionnelles en particulier pour les salariés occupant des métiers pénibles.

#### Actions:

- toute difficulté à se maintenir au poste de travail, relevée par le salarié, devra faire l'objet d'une analyse systématique et approfondie;
- le manager veille à identifier si le salarié maîtrise le socle de connaissances et de compétences professionnelles à l'aide d'un guide (réalisé par la DRH en collaboration avec le pôle inclusion social et accès aux droits fondamentaux de la direction des activités bénévoles et de l'engagement) afin d'initier le plus rapidement possible une réflexion sur un accompagnement éventuel en matière de formation. Dans ce cadre, les salariés occupant un poste exposé à l'un des facteurs de pénibilité feront l'objet d'une attention particulière par les managers;
- élaborer un document d'information à destination des salariés sur le sujet de l'inaptitude et du temps partiel thérapeutique (les droits, la procédure, les échéances, etc.);
- un point obligatoire devant l'instance spécifiquement dédiée aux conditions de travail et au maintien dans l'emploi des salariés seniors sera organisé chaque année.
- Les entretiens professionnels devront, à partir de 55 ans, mettre en perspective le déroulé de fin de carrière. Une zone dédiée existe déjà au sein de « l'entretien carrière » pour formuler son projet professionnel.

Elle pourra être utilisée à cet effet. Une mention particulière sera annotée sur les supports d'entretien, et une communication sera faite lors de la prochaine campagne et les suivantes pour inciter les managers à évoquer le déroulé de fin carrière avec les salarié(e)s concernés.

#### Indicateurs chiffrés:

- création et diffusion d'un guide à destination des managers leur permettant d'identifier les salariés qui auraient besoin d'une remise à niveau sur les connaissances et compétences professionnelles en 2020;
- création et diffusion d'un document à destination des salariés sur le sujet de l'inaptitude et du temps partiel thérapeutique début 2020;
- communication lors de la campagne d'entretiens professionnels pour la prise en compte des perspectives de fin de carrière dans l'entretien professionnel.

### 4.3. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

#### 4.3.1. Développement de la mobilité interne

La Croix-Rouge française souhaite poursuivre son engagement dans le développement d'une politique de mobilité interne volontariste et ambitieuse, en lien étroit avec les engagements du projet social et de la politique RH. Ces principes réaffirment et/ou complètent l'article 2.3 du projet social de la Croix-Rouge française du 19 juin 2008, sur la mobilité et le point clé numéro 3 de la politique RH, sur la promotion de l'épanouissement au travail<sup>2</sup>.

La mobilité interne est également un des leviers permettant d'anticiper l'usure professionnelle et la perte de motivation. La Croix-Rouge française souhaite ainsi rendre la mobilité plus fluide, mieux acceptée et reconnue. Cette mobilité interne doit permettre de donner davantage d'opportunités aux salariés. Elle permettra aussi à l'association de mieux faire face à l'évolution des besoins humains nécessaires à nos métiers et à l'amélioration de la qualité de nos services.

---

<sup>2</sup> « Notre intention est de permettre à chacun de trouver sa place dans l'organisation et de s'épanouir professionnellement. Nous devons donner à tout salarié la possibilité de se former et de se développer au sein de nos différentes filières et établissements. Nous souhaitons développer davantage la mobilité et nous engager dans une gestion dynamique des carrières. » (Politique RH de la Croix-Rouge française).



Dans ce cadre, la Croix-Rouge française s'engage à ce que toutes les candidatures internes à des postes soient étudiées en priorité et donner lieu à une réponse motivée. Une attention particulière sera portée aux candidats à la mobilité en seconde partie de carrière et seniors.

*Actions :*

- mieux communiquer sur l'utilisation de l'entretien carrière auprès des salariés en seconde partie de carrière afin d'identifier les personnes intéressées par une démarche de mobilité ;
- déployer une nouvelle version du livret « Votre talent fait son chemin » reprenant les principes de la mobilité interne qui sont les suivants :
  - chaque collaborateur a la possibilité d'engager une réflexion et des recherches en toute confidentialité sur son parcours professionnel ou l'accès à certains postes ;
  - toutes les candidatures internes doivent être étudiées et donneront lieu à un entretien et à une réponse motivée par écrit, dans un délai maximum de deux mois ;
  - il est de la responsabilité de chacun d'accueillir les demandes de mobilité avec ouverture et bienveillance et sans a priori ;
  - un processus de mobilité interne, définissant le rôle des acteurs et les actions à mener ;
  - un guide pratique, à disposition de chaque collaborateur pour répondre à ses questions à chaque étape de sa mobilité ;
  - un passeport mobilité, permettant une réflexion sur ses projets professionnels.

*Indicateurs chiffrés :*

- l'évolution, sur la durée de l'accord :
  - du taux de demandes de mobilité enregistrées sur le carrefour de l'emploi ;
  - du taux d'accompagnement des demandes de mobilité par le département développement des talents ;
  - du taux de clôture des demandes de mobilité.

Diffusion en 2019 d'un nouveau livret « Votre talent fait son chemin » rappelant les principes de la mobilité interne accompagné d'un plan de communication adapté.

#### 4.3.2. *Promouvoir la formation*

Il est rappelé que faciliter l'accès à la formation et le développement des compétences des salariés seniors est une nécessité et que les managers doivent être un relais de cette ambition et plus particulièrement lors de l'entretien professionnel.

À ce titre, la Croix-Rouge française s'engage à ce que les managers abordent le point de la formation professionnelle lors des entretiens professionnels et plus particulièrement lors des entretiens de seconde partie de carrière. Dans le cadre de l'accès à la formation la Croix-Rouge française s'engage à respecter les principes de non-discrimination.

*Actions :*

- au cours de l'entretien professionnel, les salariés seront encouragés à mettre en œuvre leur CPF afin de ne pas partir à la retraite sans avoir utilisé leur droit ;
- les fiches rédigées par la branche sur les dispositifs de formation seront diffusées sur intranet.

*Indicateurs chiffrés :*

- le taux annuel de départ en formation des salariés de 45 ans et plus.

#### 4.4. **Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite**

##### 4.4.1. *Informers sur le dispositif de la retraite*

La Croix-Rouge française souhaite transmettre et informer les salariés de 57 ans et plus sur les modalités liées au départ à la retraite. L'objectif étant que ces salariés deviennent acteurs pendant cette période de transition et qu'ils puissent prendre en main leur fin de carrière.

*Actions :*

- développement de la formation « Gérer une fin de carrière et aider à préparer un départ à la retraite »

La rendre accessible aux salariés de 57 ans et plus.

Actuellement cette formation n'est accessible qu'aux salariés de 58 ans et plus. Une formation sera proposée par trimestre.

Une communication sur cette formation a été déployée en janvier 2015 afin de redynamiser la démarche et d'assurer la diffusion de l'information à l'ensemble des populations cibles.

Cette formation a pour objectif de proposer à des seniors de :

- comprendre les démarches de constitution du dossier de demande de retraite ;
- connaître les étapes pour faire valoir les droits à la retraite ;
- saisir les incidences des nouvelles réformes et leurs impacts ;
- appréhender les enjeux de la cessation d'activité professionnelle ;
- comprendre les changements qu'entraîne le départ à la retraite et les éventuels freins au départ ;
- choisir sa date de départ et prendre la décision en toute sérénité ;
- aborder une réflexion sur l'organisation de sa nouvelle vie de retraité ;
- rappeler quelques grands principes pour promouvoir le bien vieillir.

Un module sera ajouté concernant la transmission des compétences. En effet il est important de former les seniors proches de la retraite à la transmission de leur compétence ;

- communiquer sur la possibilité offerte aux salariés de 57 ans et plus de demander un bilan retraite auprès de l'organisme référent

*Indicateurs chiffrés :*

- nombre de salariés de 57 ans et plus ayant bénéficié chaque année de la formation « Gérer une fin de carrière et aider à préparer un départ à la retraite ».

#### 4.4.2. Retraite progressive

La CRF et les présents signataires veulent favoriser l'utilisation du dispositif de retraite progressive (ouvert aux salariés satisfaisant aux dispositions légales en la matière).

Ce dispositif peut en effet permettre de préserver la santé des salariés concernés et de prévenir des situations d'usure professionnelle.

##### Rappel du dispositif légal de retraite progressive

Au jour de la signature du présent accord, les conditions légales pour bénéficier de la retraite progressive sont les suivantes :

- avoir cotisé au moins 150 trimestres ;
- être âgé d'au moins 60 ans ;
- exercer une activité à temps partiel, au minimum de 40 % et au maximum de 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable (il n'est pas nécessaire de passer d'un temps plein à un temps partiel pour bénéficier de la retraite progressive ; les salariés déjà à temps partiel peuvent également bénéficier de ce dispositif).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le dispositif de retraite progressive est également ouvert aux personnes exerçant plusieurs activités salariées à temps partiel (auprès de plusieurs employeurs). En revanche, les salariés qui cumulent une activité salariée et une activité non salariée ne peuvent prétendre au dispositif de retraite progressive.

Pendant la période de retraite progressive, le salarié bénéficiaire du dispositif perçoit le salaire correspondant à son temps partiel (qui doit être compris entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable), et continue de cotiser pour sa retraite sur la base de ce salaire.

Au cours de cette période, le salarié perçoit par ailleurs une fraction de sa pension de retraite, calculée à titre provisoire, dont le montant varie en fonction de l'importance de son activité à temps partiel. Ainsi, un salarié travaillant à 40 % d'un temps plein percevra 60 % de sa pension de retraite ; un salarié travaillant à 80 % d'un temps plein percevra 20 % de cette pension de retraite.

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs, la fraction de la pension de retraite, calculée à titre provisoire, est égale à la différence entre 100 % et le cumul global des quotités de travail à temps partiel (qui correspond à la somme des quotités de travail à temps partiel définies par rapport à la durée du travail à temps complet applicable chez chacun des employeurs). Cette somme de quotités de travail ne peut être ni inférieure à 40 %, ni supérieure à 80 %.

Le salarié qui bénéficie du dispositif de retraite progressive n'a pas le droit de prendre une autre activité professionnelle (salariée ou non salariée : auto-entrepreneur, artisan, profession libérale, etc.) pour « compléter » son temps partiel, tel que déjà présenté à la CNAV au moment de l'entrée dans le dispositif. Le salarié en retraite progressive a néanmoins le droit d'exercer une activité à titre bénévole.

Le salarié peut également demander à ce que ses cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire soient calculées sur la base de son salaire reconstitué à temps plein. Dans le cadre du dispositif légal, une telle sur-cotisation nécessite l'accord de l'employeur et donne lieu au versement de cotisations salariales et patronales.

#### Mesures spécifiques au titre du présent accord

Lorsque le salarié, qui en remplit les conditions légales, souhaite bénéficier du dispositif de retraite progressive, il adresse sa demande à l'employeur par écrit au moins 6 mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif. Il peut pour ce faire utiliser le formulaire annexé au présent accord. Dans ce cadre, il informe obligatoirement son employeur d'un éventuel autre contrat de travail à temps partiel en vigueur avec un ou plusieurs autre(s) employeur(s).

Il est rappelé que le dispositif de retraite progressive implique de respecter le nombre d'heures prévu par l'avenant au contrat de travail, de sorte que le salarié bénéficiant de ce dispositif ne devra en aucun cas réaliser d'heures complémentaires au sein de la Croix-Rouge française ou chez son (ou ses) autre(s) employeur(s).

#### A. – ACCORD DE L'EMPLOYEUR SUR LE PRINCIPE DU PASSAGE À TEMPS PARTIEL POUR BÉNÉFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

L'employeur est tenu d'accepter un passage à temps partiel permettant de bénéficier du dispositif de retraite progressive et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

En l'état actuel des textes, le dispositif ne peut être accordé aux salariés dont le décompte du temps de travail n'est pas réalisé en heures (salariés en forfait jours et cadres dirigeants). Par conséquent, ces salariés, s'ils refusent de convenir d'une répartition de leur durée du travail en heures dans l'avenant à leur contrat de travail cité ci-dessous, ne pourront pas bénéficier du dispositif de retraite progressive.

#### B. – ACCORD DE L'EMPLOYEUR SUR LA QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL DEMANDÉ PAR LE SALARIÉ ET SES NOUVEAUX HORAIRES DE TRAVAIL

Le passage à temps partiel devra néanmoins faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant la quotité de temps de travail, ainsi que la nouvelle répartition de la durée du travail du salarié (= horaires du salarié), qui devront donc être conjointement décidés par l'employeur et le salarié.

En cas de différend sur la quotité de temps de travail (temps partiel entre 40% et 80% d'un temps plein) et/ou les horaires du salarié, ce dernier pourra s'adresser au responsable régional ressources humaines afin que celui-ci, assisté le cas échéant par le directeur territorial ou le directeur régional compétent, aide l'employeur et le salarié à trouver un terrain d'entente, au regard d'éléments objectifs d'appréciation de l'organisation du travail au sein de l'établissement.

#### C. – MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE DES SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE

Les salariés ayant bénéficié d'un dispositif de retraite progressive, lorsqu'ils partiront à la retraite, se verront calculer leur indemnité de départ à la retraite dans les conditions prévues par l'article 5.5.3 de la convention collective CRf.

Par conséquent, l'indemnité de départ à la retraite ne sera calculée sur un salaire reconstitué sur la base d'un temps plein que si le salarié a été employé à temps partiel pendant les deux dernières années de son activité professionnelle (au maximum).

Si le salarié a été employé à temps partiel pendant plus de deux ans avant son départ à la retraite, alors son indemnité de départ à la retraite sera calculée conformément à l'article L. 3123-5 du code du travail, qui prévoit un calcul proportionnel prenant en compte les périodes d'emploi accomplies à temps plein et à temps partiel.

#### D. – SITUATION SPÉCIFIQUE DES SALARIÉS JUSTIFIANT DE 15 ANS D'ANCIENNETÉ AU SEIN DE LA CROIX-ROUGE FRANÇAISE

Les salariés justifiant de 15 ans d'ancienneté au sein de la Croix-Rouge française, calculée dans les conditions prévues par les articles 1.7 et 5.4.1 de la convention collective CRf, bénéficient des mesures spécifiques décrites ci-après.

### 1. Possibilité de maintenir les cotisations de retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein

Le salarié a la possibilité de demander à son employeur, qui devra l'accepter, de cotiser – pendant une durée maximale de deux ans – sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein :

- option 1: pour la retraite de base uniquement;
- option 2: pour la retraite de base et la retraite complémentaire.

Lorsque l'une ou l'autre de ces options est exercée par le salarié, il est indiqué que :

- la Croix-Rouge française s'engage à prendre en charge l'intégralité des cotisations employeur calculées sur un salaire reconstitué à temps plein;
- le surplus de cotisations salariales pourra être pris en charge par l'employeur dans les conditions et limites prévues par le paragraphe 2 ci-dessous; en tout état de cause, les cotisations salariales dues sur la base du salaire à temps partiel resteront exclusivement à la charge du salarié.

Le « salaire reconstitué à temps plein » sera calculé à partir du salaire effectivement perçu par le salarié sur chaque mois considéré et correspondant à son temps partiel, en prenant en compte les éléments variables de paie dont il aura bénéficié (jour férié, nuit...), à l'exception des primes exceptionnelles et de tout autre élément de rémunération n'ayant pas la nature de salaire.

La possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein pourra être exercée pendant une durée maximale de deux ans. À l'issue de cette période, le dispositif de maintien de cotisations de retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein prendra fin de plein droit.

Le salarié aura la possibilité soit de rester à temps partiel, soit de demander à repasser à temps plein (bien que cela ne corresponde à la logique de la retraite progressive).

Si le salarié poursuit au sein de la CRf une activité à temps partiel à l'issue de cette période, l'employeur sera tenu de refuser toute nouvelle demande du salarié relative au maintien des cotisations sur un temps plein, et ce afin d'assurer l'égalité de traitement entre les différents salariés de l'association.

### 2. Modalités de prise en charge par l'employeur du surplus de cotisations salariales en cas de maintien du calcul des cotisations sur un salaire reconstitué à temps plein

Lorsque le salarié aura opté pour le maintien du calcul des cotisations de retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, l'employeur sera tenu d'accepter de prendre en charge le surplus de cotisations salariales dans les conditions et limites suivantes :

- 100% lorsque la rémunération annuelle du salarié est inférieure ou égale à 30 000 € bruts;
- 70% lorsque la rémunération annuelle du salarié est supérieure à 30 000 € bruts et inférieure à 50 000 € bruts;
- 30% lorsque la rémunération annuelle du salarié est supérieure ou égale à 50 000 € bruts.

Pour l'appréciation de ces différentes tranches, la rémunération annuelle du salarié à prendre en compte comprend uniquement le salaire de base (coefficient + GER + BTI, prime de cherté et PFA comprises), hors tout autre élément de rémunération (heures supplémentaires, astreinte, prime exceptionnelle, etc.), et renvoie à la rémunération (en équivalent temps plein) perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant son entrée dans le dispositif de retraite progressive.

La prise en charge du surplus de cotisations salariales dans les conditions et limites prévues ci-dessus s'appliquera :

- lorsque le salarié a opté pour l'option 1: sur le surplus de cotisations salariales d'assurance vieillesse (régime de base);
- lorsque le salarié a opté pour l'option 2: sur le surplus de cotisations salariales d'assurance vieillesse (régime de base) et le supplément de la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite complémentaire (régimes AGIRC/ARRCO).

*Par exemple :*

Situation d'un salarié, cadre, ayant 15 ans d'ancienneté qui bénéficie dans le cadre du dispositif de retraite progressive d'un temps partiel correspondant à 60% de la durée légale ou conventionnelle applicable et souhaite cotiser – pour la retraite de base et la retraite complémentaire – sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. La rémunération annuelle du salarié est de 35 000 € brut.

	COTISATIONS RETRAITE DE BASE + RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	
	Cotisations patronales	Cotisations salariales
<b>Cotisations dues au titre du delta entre le temps partiel exercé par le salarié et un temps plein (40% d'un temps plein)</b> (= « surplus de cotisations »)	100 % prises en charge par l'employeur	<b>70%</b> prises en charge par l'employeur <b>30%</b> restant à la charge du salarié
<b>Cotisations dues au titre du temps partiel exercé par le salarié (60% d'un temps plein)</b>	100 % prises en charge par l'employeur	100 % prises en charge par le salarié

L'option retenue par le salarié (surcotisation sur la retraite de base uniquement ou sur la retraite de base + complémentaire), ainsi que les modalités de cette surcotisation seront rappelées dans l'avenant au contrat de travail du salarié.

*Indicateurs chiffrés :*

- le nombre de salariés qui bénéficient annuellement de la retraite progressive ;
- une analyse annuelle de cette population en termes de fonction, sexe, ancienneté, rémunération, temps partiel choisi...

**4.4.3. Repos supplémentaires octroyés pour les salariés de plus de 60 ans sur un emploi pénible (P1 à P3)**

La CRf et les signataires du présent accord souhaitent alléger les conditions de travail des salarié-es de 60 ans et plus, travaillant à temps plein, des positions 1 à 3 sur des emplois pénibles.

Les emplois concernés sont: agent d'accueil de nuit, agent de service, agent de service spécialisé, agent des moyens généraux, aide à domicile, aide de vie, aide-soignant, aide médico-psychologique, agent de service hospitalier, auxiliaire de vie sociale, auxiliaire de puériculture, employé de crèche, gardien de nuit, ouvrier des moyens généraux.

Ces salariés auront la possibilité de bénéficier de jours de repos supplémentaires, à raison de 1 jour par période de 2 mois civils, soit un maximum de 6 jours pour une année civile complète.

Ces jours de repos supplémentaires devront être pris dans la période de 2 mois civils suivant la période de 2 mois civils d'acquisition, à des dates identifiées en accord avec la direction et au mieux des intérêts du service. Cet accord quant aux dates de prise des jours de repos ne saurait remettre en cause le droit des salariés à bénéficier effectivement de ces jours de repos, qui ne pourront être reportés ou payés.

	1 <sup>RE</sup> PÉRIODE (janvier/février)	2 <sup>E</sup> PÉRIODE (mars/avril)	3 <sup>E</sup> PÉRIODE (mai/juin)	4 <sup>E</sup> PÉRIODE (juillet/août)	5 <sup>E</sup> PÉRIODE (septembre/ octobre)	6 <sup>E</sup> PÉRIODE (novembre/ décembre)	1 <sup>ER</sup> PÉRIODE N + 1 (janvier/ février)
Acquisition	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour	
Consommation		1 jour	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour

La durée de 1 jour par période de 2 mois civils est calculée proportionnellement à la présence effective du salarié au cours de cette période. Les absences, à l'exception de celles dont la durée est assimilée à du travail effectif, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, donnent lieu à un abattement proportionnel, à raison d'une demi-journée par mois complet d'absence.

Ces dispositions ne sont pas applicables dès lors que le salarié bénéficie d'une retraite progressive (aux conditions légales ou aux conditions plus favorables prévues par le présent accord).

*Indicateurs chiffrés :*

- le nombre de salariés qui bénéficient du dispositif de repos supplémentaires ;
- une analyse annuelle de cette population en termes de fonction, sexe, ancienneté, rémunération, temps partiel choisi...

Article 5

*Transmission des savoirs et des compétences*

**5.1. Accorder une priorité aux seniors pour les missions de tuteur, s'ils justifient des prérequis**

La Croix-Rouge française réaffirme la possibilité pour les salariés seniors de devenir tuteur ou référent.

Au vu des compétences et de l'expertise des salariés âgés de 50 ans et plus, il est important d'instaurer des situations favorisant le transfert de leurs compétences au bénéfice des jeunes en contrat d'alternance comme indiqué au point 3.4.1.

*Action :*

- priorité des candidatures des seniors aux fonctions de tuteur.

Les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées en priorité par le responsable de la structure.

*Indicateur chiffré :*

- le pourcentage de tuteurs, âgés de 50 ans et plus, accompagnant des salariés en contrat d'alternance sur le nombre total de tuteurs.

## **5.2. Valoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle**

La CRf souhaite évoluer vers des pratiques encourageant la transmission des savoirs et des compétences des salariés seniors afin d'assurer la pérennité des métiers et compétences-clés.

*Actions :*

- sensibiliser les directeurs de structure aux enjeux de la transmission des savoirs notamment en valorisant la mise en place de tuteurs parmi les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- former les managers à la coopération intergénérationnelle et à la diversité ;

Pour promouvoir la coopération intergénérationnelle, la Croix-Rouge française s'engage à former ses managers aux enjeux liés à l'intergénérationnel et plus largement à ceux de la diversité.

En ce sens, une formation spécifique relative aux enjeux de la coopération intergénérationnelle (et de l'égalité professionnelle) sera créée et mise à la disposition de l'ensemble des managers.

*Indicateurs chiffrés :*

- création d'une formation spécifique relative aux enjeux de coopération intergénérationnelle l'année suivant la mise en œuvre de l'accord ;
- le nombre de managers formés à ce module chaque année ;
- mise en place d'une campagne de sensibilisation sur les enjeux de la transmission des savoirs.

### **Article 6**

#### *Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Lors de la mise en œuvre des engagements exposés dans le présent accord, la Croix-Rouge française s'engage à veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, issues de l'accord signé en 2017 spécifique à ce thème et à développer la mixité des emplois.

### **Article 7**

#### *Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements*

La Croix-Rouge française s'engage à mettre en œuvre les engagements prévus avant le terme de l'accord. Un point sera fait par la direction des ressources humaines une fois par an sur l'avancée de nos engagements. Un tableau comprenant les actions accompagnées d'indicateurs et/ou d'objectifs sera annexé au présent accord.

### **Article 8**

#### *Modalités de suivi et d'évaluation*

La commission paritaire de négociation (CPN), définie à l'article 2.1.1 de la convention collective nationale de la Croix-Rouge française, est chargée du suivi de la mise en œuvre des articles du présent accord. Un bilan sur l'application de l'accord sera réalisé lors de l'une de ses réunions au moins une fois par an. À l'issue de l'accord, un bilan final sera réalisé en CPN.

Article 9

*Modalités de publicité de l'accord*

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L'accord sera par ailleurs diffusé sur le site intranet de la Croix-Rouge française.

Cet accord sera déposé par la Croix-Rouge française sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes. Conformément à l'article L.2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord, rendu public et versé dans une base de données nationale.

Article 10

*Durée de l'accord et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 11

*Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le premier jour du 3<sup>e</sup> mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait le 7 février 2019, en sept exemplaires originaux.

Pour la Croix-Rouge française, représentée par Jean-Christophe COMBE

*Signé*

Pour les organisations syndicales représentatives des salariés :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Jean-Paul THOMAS

*Signé*

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Sophie LOIZEAU

*Signé*

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Philippe PERRUCHON

*Signé*

L'organisation syndicale CGT, représentée par Carine SEDENIO

*Non signataire*

L'organisation syndicale FO, représentée par Bénédicte HERBRETEAU

*Signé*

## ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL – TABLEAU DE SUIVI DES ACTIONS

DOMAINE D'ACTION	OBJECTIF de progression	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Intégration durable des jeunes	Objectif de progression n° 1 : attirer les jeunes	<p>Déployer des actions de communication et d'information sur notre association et ses métiers auprès d'élèves et d'étudiants</p> <p>Développer des partenariats avec des écoles Croix-Rouge française pour attirer de futurs professionnels.</p> <p>Étudier prioritairement les candidatures externes des jeunes connaissant la CRF à travers un CDD, stage ou contrat d'alternance</p>	<p>Mise à disposition des outils d'information au 1<sup>er</sup> semestre 2020</p> <p>Questionnaire réalisé auprès des établissements en 2022 afin de recenser le nombre de participations à des journées portes ouvertes et le nombre de visites d'établissement organisées</p> <p>Communiquer auprès des comités de direction régionaux afin de les inciter à développer des partenariats avec les écoles CRF début 2020</p> <p>Référencer les partenariats développés et leurs objets fin 2022</p> <p>Maintenir et faire progresser si possible le taux d'emploi des jeunes à la CRF</p>
	Objectif de progression n° 2 : recruter des jeunes en CDI	<p>Mettre en place un référent et lui octroyer 6 h sur une durée de 6 mois pour accompagner chaque nouvel embauché, soit une heure par mois</p>	<p>Création en 2020 d'un guide sur le rôle et les missions du référent (incluant la mention des 6 heures de temps à dégager), à destination des salariés et des managers</p> <p>Déployer ce guide simultanément au déploiement du parcours d'intégration et le mettre à disposition sur l'intranet</p>
	Objectif de progression n° 3 : intégrer les jeunes au sein de la CRF	<p>Créer et déployer un parcours d'accueil harmonisé au sein de l'ensemble des structures de la Croix-Rouge française tout en l'adaptant aux spécificités des établissements</p> <p>Réaliser un entretien de suivi pour les jeunes embauchés</p>	<p>Créer un parcours d'accueil harmonisé au 1<sup>er</sup> semestre 2020</p> <p>Déployer ce parcours en 2020-2021</p> <p>Analyser les pratiques en matière d'intégration à l'issue des 3 années de mise en œuvre de l'accord</p>
	Objectif de progression n° 4 : favoriser le recours à l'alternance et aux stages	<p>Construire un parcours alternance au sein de la Croix-Rouge</p>	<p>Réalisation d'un bilan sur l'alternance en 2020</p> <p>Création de la charte d'engagement Croix-Rouge en faveur de l'alternance début 2020</p> <p>Création de supports et campagne de communication auprès des structures Croix-Rouge en 2021</p> <p>Création d'un guide d'accompagnement de l'alternant en 2020</p> <p>Suivi du nombre d'alternants en centres de formations et établissements CRF à l'issue des 3 années de mise en œuvre de l'accord</p>
	Objectif de progression n° 5 : faciliter l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap	<p>Communiquer sur les dispositifs spécifiques existants</p>	<p>Créer une charte du stage à la Croix-Rouge française</p>
Maintien dans l'emploi des salariés âgés	<p>Objectif de progression n° 1 : anticiper l'usure professionnelle</p>	<p>Réaliser un outil afin d'analyser la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles par les salariés</p> <p>Élaborer un document d'information à destination des salariés sur le sujet de l'incapacité et du temps partiel thérapeutique</p> <p>Permettre à l'entretien professionnel de mettre en perspective le déroulé de fin de carrière</p>	<p>Création et diffusion d'un guide à destination des managers leur permettant d'identifier les salariés qui auraient besoin d'une remise à niveau sur les connaissances et compétences professionnelles en 2020</p> <p>Création et diffusion d'un document à destination des salariés sur le sujet de l'incapacité et du temps partiel thérapeutique début 2020</p> <p>Communication lors de la campagne d'entretiens professionnels pour la prise en compte des perspectives de fin de carrière dans l'entretien professionnel</p>



DOMAINE D'ACTION	OBJECTIF de progression	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
	<p>Objectif de progression n° 2 : <b>développer la mobilité interne</b></p>	<p>Porter une attention spécifique à la mobilité interne des salariés en seconde partie de carrière</p>	<p>Évolution, sur la durée de l'accord : – du taux de demandes de mobilité enregistrées sur le carrefour de l'emploi – du taux d'accompagnement des demandes de mobilité par le département développement des talents – du taux de clôture des demandes de mobilité Diffusion en 2019 d'un nouveau livret « Votre talent fait son chemin » rappelant les principes de la mobilité interne accompagné d'un plan de communication adapté</p>
	<p>Objectif de progression n° 3 : <b>promouvoir la formation professionnelle</b></p>	<p>Encourager les salariés à mettre en œuvre leur CPF afin d'utiliser leurs droits avant de partir à la retraite Diffuser Les fiches rédigées par la branche sur les dispositifs de formation</p>	<p>Taux annuel de départ en formation des salariés de 45 ans et plus</p>
<p><b>Aménagement des fins de carrière et transition vers la retraite</b></p>	<p>Objectif de progression n° 1 : <b>informer sur le dispositif de retraite</b></p>	<p>Développer la formation « Gérer une fin de carrière et aider à préparer un départ à la retraite » Communiquer sur la possibilité offerte aux salariés de 57 ans et plus de demander un bilan retraite auprès de l'organisme référent.</p>	<p>Nombre de salariés de 57 ans et plus ayant bénéficié chaque année de la formation « Gérer une fin de carrière et aider à préparer un départ à la retraite »</p>
	<p>Objectif de progression n° 2 : <b>valoriser la retraite progressive</b></p>	<p>Favoriser le recours à la retraite progressive pour l'ensemble des salariés de la CRF</p>	<p>Nombre de salariés bénéficiant du dispositif chaque année Analyse annuelle de la population concernée en termes de fonction, sexe, ancienneté, rémunération, temps partiel choisi....</p>
<p><b>Transmission des savoirs et des compétences</b></p>	<p>Objectif de progression n° 3 : <b>repos supplémentaire pour les salariés de plus de 60 ans</b></p>	<p><b>Accorder des repos supplémentaires aux salariés de plus de 60 ans sur des emplois pénibles des positions 1 à 3</b></p>	<p><b>Nombre de salariés bénéficiant du dispositif chaque année</b> <b>Analyse annuelle de la population concernée en termes de fonction, sexe, ancienneté, rémunération, temps partiel choisi...</b></p>
	<p>Objectif de progression n° 1 : <b>accorder une priorité aux seniors pour les missions de tuteur</b></p>	<p>Valoriser en priorité les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur</p>	<p>Pourcentage de tuteurs, âgés de 50 ans et plus, accompagnant des salariés en contrat d'alternance sur le nombre total de tuteurs</p>
	<p>Objectif de progression n° 2 : <b>valoriser la transmission des savoirs</b></p>	<p>Former les managers à la coopération inter-générationnelle et à la diversité Sensibiliser les directeurs de structure aux enjeux de la transmission des savoirs</p>	<p>Création d'une formation spécifique relative aux enjeux de coopération en 2020 inter-générationnelle l'année suivant la mise en œuvre de l'accord Nombre de managers formés à ce module chaque année Mise en place en d'une campagne de sensibilisation sur les enjeux de la transmission des savoirs</p>

ANNEXE 3

AVENANT N° 1 DU 7 FÉVRIER 2019  
À LA CONVENTION COLLECTIVE CROIX-ROUGE FRANÇAISE 2003

Entre :

L'association Croix-Rouge française, dont le siège social est situé 98, rue Didot, 75694 Paris Cedex 14, représentée par Jean-Christophe COMBE, en sa qualité de directeur général,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives, ci-dessous désignées :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Jean-Paul THOMAS ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Sophie LOIZEAU ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Philippe PERRUCHON ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CGT, représentée par Carine SEDENIO ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale FO, représentée par Bénédicte HERBRETEAU ayant mandat pour négocier et signer le présent accord,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales ont sollicité la direction sur la nécessité de revoir le champ d'application de la majoration pour contraintes horaires d'internat (MCHI) prévue à l'article 6.3.6 de la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française, afin notamment d'assurer l'égalité de traitement des salariés au sein de la Croix-Rouge française.

Il est apparu que le terme de certaines des dispositions de l'article 6.3.6 de la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française ne permettait pas une application uniforme de la MCHI au sein des établissements de l'association.

En conséquence, cet article a été porté à l'interprétation en commission paritaire d'interprétation et de conciliation, puis à la révision en commission paritaire de négociation.

La présente révision de la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française permet de clarifier les stipulations relatives aux établissements et salariés concernés par cette majoration pour contraintes horaires, aux contraintes horaires visées ainsi qu'à son montant.

Il a été décidé ce qui suit :

Article 1<sup>er</sup>

*Objet de l'avenant*

L'article 6.3.6 de la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6.3.6

*Majoration pour contraintes horaires dans les établissements et services assurant tout type d'hébergement dans le champ de la protection de l'enfance ou du handicap*

Une majoration mensuelle de 15 points est attribuée aux salariés des établissements et services assurant tout type d'hébergement dans le champ de la protection de l'enfance ou du handicap, satisfaisant par ailleurs aux deux conditions cumulatives suivantes :

1. Être classé :

- dans un emploi conventionnel appartenant aux sous-familles suivantes :
  - sous-famille des personnels soignants et médicaux-techniques ;
  - sous-famille des assistants aux personnels médicaux et paramédicaux ;

- sous-famille des personnels éducatifs et sociaux;
- sous-famille des assistants aux personnels éducatifs et sociaux;
- ou dans l'emploi conventionnel de maître de maison.

Les autres catégories de personnels sont exclues du bénéfice de la majoration pour contraintes horaires.

2. Subir, sur un mois civil, à au moins 4 reprises, des contraintes horaires parmi au moins deux des catégories de contraintes horaires citées ci-dessous :

- travail le dimanche ou les jours fériés;
- travail effectué au-delà de 20 heures (hors travail de nuit);
- prise de travail effectuée entre 6 h 30 et 7 h 30;
- responsabilité de la surveillance de nuit des bénéficiaires;
- coupure de travail égale ou supérieure à 3 heures.

Le bénéfice de cette majoration implique que le salarié soit présent dans les effectifs sur tout le mois civil, et disparaît dès lors que le salarié ne réunit plus dans le mois considéré les contraintes horaires visées ci-dessus.

La majoration pour contraintes horaires est proratisée selon la durée contractuelle de travail des salariés.»

## Article 2

### *Champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des salariés des structures de la Croix-Rouge française.

## Article 3

### *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Il est à durée indéterminée.

## Article 4

### *Clause de suivi*

En cas d'éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation rencontrées dans la mise en œuvre du présent avenant, une réunion pourra être organisée entre l'ensemble des parties à la demande d'une partie signataire ou adhérente, si elle estime nécessaire de faire évoluer ou de préciser certaines de ses dispositions.

## Article 5

### *Révision*

Chaque partie pourra demander la révision de l'avenant dans les conditions prévues aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataire ou adhérente, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai de deux mois, la direction organisera une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

## Article 6

### *Dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé par chaque partie signataire ou adhérente dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail, sous réserve d'un préavis de 3 mois.

Article 7

*Agrément*

Le présent avenant et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 8

*Dépôt de l'avenant et publicité*

Le présent avenant sera déposé par la Croix-Rouge française sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du code du travail, le présent avenant sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'avenant, rendu public et versé dans une base de données nationale.

Le texte de l'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait le 7 février 2019, en 7 exemplaires originaux.

Pour La Croix-Rouge française, Jean-Christophe COMBE

*Signé*

Pour les organisations syndicales représentatives des salariés :

L'organisation syndicale CFDT, Jean-Paul THOMAS

*Signé*

L'organisation syndicale CFE-CGC, Sophie LOIZEAU

*Signé*

L'organisation syndicale CFTC, Philippe PERRUCHON

*Signé*

L'organisation syndicale CGT, Carine SEDENIO

*Non signataire*

L'organisation syndicale FO, Bénédicte HERBRETEAU

*Signé*

ANNEXE 4

AVENANT N° 2 DU 22 MARS 2019  
À LA CONVENTION COLLECTIVE CROIX-ROUGE FRANÇAISE 2003

Entre :

L'association Croix-Rouge française, dont le siège social est situé 98 rue Didot, 75694 Paris Cedex 14, représentée par son président, et par délégation par son directeur général, XXX

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives, ci-après désignées :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par XXX ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par XXX ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CFTC, représentée par XXX ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale CGT, représentée par XXX ayant mandat pour négocier et signer le présent accord ;

L'organisation syndicale FO, représentée par XXX ayant mandat pour négocier et signer le présent accord.

D'autre part,

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de revaloriser les premiers niveaux de salaire prévus par la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française, en particulier pour les positions 1 et 2 dont les coefficients conventionnels étaient en-deçà du SMIC mensuel, ainsi que pour les positions 3 et 6, sur lesquelles se concentrent un grand nombre de métiers en tension au sein de la Croix-Rouge française.

Cet accord fait suite à des négociations qui ont débuté le 20 septembre 2018 par la présentation de chiffres clés. La direction a ensuite présenté sa première proposition, consistant en une revalorisation des coefficients conventionnels des positions 1 à 3, lors de la réunion du 7 novembre 2018.

Les organisations syndicales ayant toutes indiqué souhaiter une revalorisation couvrant l'ensemble des positions 1 à 6 de la convention collective, de nouvelles propositions ont été faites en ce sens lors des réunions des 29 janvier et 28 février 2019.

Plusieurs indicateurs chiffrés complémentaires ont par ailleurs été demandés par les organisations syndicales tout au long des négociations, afin qu'elles puissent se positionner valablement sur le sujet ; la direction en a communiqué un certain nombre.

La CFDT ainsi que la CGT ont par ailleurs chacune communiqué à la direction une contre-proposition, consistant :

- pour la CFDT : en une revalorisation plus importante des coefficients conventionnels des positions 1 à 6 (notamment sur les positions 1 et 2), en une revalorisation de la valeur du point (de deux centimes), ainsi qu'en une modification de la valeur des GER pour les positions 1 à 4 et 14 à 16 ;
- pour la CGT : en une revalorisation plus importante des coefficients conventionnels des positions 1 à 6, en une revalorisation de la valeur du point de 5%, ainsi qu'en une modification du positionnement conventionnel de certains métiers.

FO et la CFTC ont également souhaité une augmentation de la valeur du point.

La majorité des organisations syndicales ont par ailleurs insisté sur la nécessité de préserver un écart significatif entre les coefficients des différents paliers des positions 1 et 2, afin de continuer – malgré le tassement du bas de la grille – à valoriser l'ancienneté des salariés relevant de ces positions.

Elles ont, en outre, toutes souhaité pouvoir se projeter de manière prospective sur des évolutions salariales pluriannuelles.

La direction a quant à elle :

- rappelé que les moyens de la Croix-Rouge française ainsi que les possibilités d’agrément par la direction générale de la cohésion sociale étaient nécessairement limités ;
- communiqué aux organisations syndicales le coût des contre-propositions de la CFDT et de la CGT, ainsi que le coût global des mesures proposées par la Croix-Rouge française (en ce compris celui de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat récemment négociée) ;
- indiqué qu’elle ne souhaitait pas revaloriser la valeur du point, afin de concentrer ses efforts financiers sur les premières positions de la grille de classification ;
- revu ses différentes propositions, afin de conserver un certain équilibre entre l’effet « d’attractivité » des coefficients des paliers 1 de la grille, et celui « de fidélisation » des coefficients des paliers 2 et 3 ; la direction a notamment accepté d’augmenter significativement les écarts existant entre les coefficients des paliers des positions 1 et 2 de la convention collective, comme demandé par plusieurs organisations syndicales ;
- indiqué que la Croix-Rouge française poursuivrait ses réflexions et actions au cours des années à venir, afin de répondre à ses enjeux en termes de rémunération de ses salariés.

Au regard de ces éléments, il a été décidé ce qui suit :

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Modification de l’annexe IV-2 « Nomenclatures et classification des emplois par position » de la convention collective*

La grille de classification contenue dans l’annexe IV-2 de la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française est modifiée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, afin de porter les valeurs des coefficients exprimés, en points mensuels, pour les positions 1 à 6, aux valeurs suivantes :

	PALIER 1	PALIER 2	PALIER 3
Position 6	462	507	537
Position 5	419	439	454
Position 4	369	394	414
Position 3	350	370	385
Position 2	345	355	365
Position 1	342	349	355

#### Article 2

##### *Champ d’application de l’accord*

Le présent accord est applicable à l’ensemble des salariés des structures de la Croix-Rouge française.

#### Article 3

##### *Entrée en vigueur et durée de l’accord*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l’arrêté d’agrément.

Il sera d’effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il est à durée indéterminée.

#### Article 4

##### *Clause de suivi*

En cas d’éventuelles difficultés d’application ou d’interprétation rencontrées dans la mise en œuvre du présent accord, une réunion pourra être organisée entre l’ensemble des parties à la demande d’une partie signataire ou adhérente, si elle estime nécessaire de faire évoluer ou de préciser certaines de ses dispositions.

## Article 5

### *Révision de l'accord*

Chaque partie pourra demander la révision de l'accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataire ou adhérente, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai de deux mois, la direction organisera une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

## Article 6

### *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par chaque partie signataire ou adhérente dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, sous réserve d'un préavis de 3 mois.

## Article 7

### *Agrément de l'accord*

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

## Article 8

### *Dépôt de l'accord et publicité*

Le présent accord sera déposé par la Croix-Rouge française sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord, rendu public et versé dans une base de données nationale.

Le texte de l'accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait le 22 mars 2019, en 7 exemplaires originaux.

Pour la Croix-Rouge française,

*Signé*

Pour les organisations syndicales représentatives des salariés :

L'organisation syndicale CFDT,

*Signé*

L'organisation syndicale CFE-CGC,

*Signé*

L'organisation syndicale CFTC,

*Signé*

L'organisation syndicale CGT,

*Signé*

L'organisation syndicale FO,

*Signé*