



CONVENTION COLLECTIVE DES MAISONS FAMILIALES RURALES

IDCC : 7508

Mise à jour au 1^{er} janvier 2024

Liste des organisations représentatives

- **L'union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation**
dont le siège social est établi :
58 rue Notre Dame de Lorette – 75009 PARIS
- **Syndicat National Force Ouvrière Maisons Familiales Rurales (F.O.-MFR)**
dont le siège social est établi :
15 Ave Victor Hugo – 92170 VANVES
Site : <http://www.fgtafo.fr/>
- **Fédération Générale de l'Agro-Alimentaire - C.F.D.T.**
dont le siège social est établi :
47-49 Ave Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19
Site : https://fga.cfdt.fr/portail/agroalimentaire-recette_11468
- **Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles – S.N.C.E.A.-C.F.E.-C.G.C.**
dont le siège social est établi :
74 rue du Rocher – 75008 PARIS
Site : <http://www.cfecgcagro.org/federation/syndicats-nationaux/sncea-cfe-cgc>

Liste des organisations signataires

- **L'union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation**
dont le siège social est établi :
58 rue Notre Dame de Lorette – 75009 PARIS
- **Syndicat National Force Ouvrière Maisons Familiales Rurales (F.O.-MFR)**
dont le siège social est établi :
15 Ave Victor Hugo – 92170 VANVES
Site : <http://www.fgtafo.fr/>
- **Fédération Générale de l'Agro-Alimentaire - C.F.D.T.**
dont le siège social est établi :
47-49 Ave Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19
Site : https://fga.cfdt.fr/portail/agroalimentaire-recette_11468
- **Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles – S.N.C.E.A.-C.F.E.-C.G.C.**
dont le siège social est établi :
74 rue du Rocher – 75008 PARIS
Site : <http://www.cfecgcagro.org/federation/syndicats-nationaux/sncea-cfe-cgc>
- **Confédération Générale du Travail - Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture (C.G.T.)**
dont le siège est établi :
263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL
Site : <http://www.ferc.cgt.fr/>
- **Fédération CFTC de l'Agriculture**
dont le siège est établi :
61 Avenue Secrétan - 75019 Paris
Site : <https://cftcagri.fr/>

Accord relatif à la modernisation de la convention collective

Article 1

La convention collective commune à toutes les catégories de personnel est abrogée et remplacée par le texte suivant : annexe 1.

Article 2

L'annexe concernant les moniteurs(trices) et les directeurs(trices), l'annexe concernant les maître(sse)s de maison et les secrétaires et/ou comptables, l'annexe concernant les aides moniteurs(trices), l'annexe concernant les autres catégories de personnels, sont abrogées et remplacées par une annexe relative aux métiers et aux rémunérations, dont le texte figure en annexe 2.

Article 3

Le classement dans les nouvelles grilles de salaires s'effectue en fonction de l'ancienneté acquise dans l'Institution.

Par exception à ce principe, les moniteurs justifiant de un an d'ancienneté au moins et n'ayant pas acquis la qualification pédagogique sont classés au 2^{ème} échelon jusqu'à l'acquisition de ladite qualification. Ils bénéficient d'un maintien de leur rémunération dans les conditions précisées à l'article 5. Dès lors qu'ils justifieront de la qualification pédagogique délivrée par l'ANFRA, le classement s'effectuera en fonction de l'ancienneté acquise dans l'Institution.

Les maîtresses de maison, secrétaires, comptables, secrétaires/comptables classées le 31 août 2007 en catégorie I sont reclassées en catégorie III.

Article 4

Les salariés pour qui le classement dans les nouvelles grilles aboutirait à une rémunération inférieure à celle perçue au mois d'août 2007 conservent le bénéfice de la rémunération précédente mais aucune majoration autre que la revalorisation de la valeur du point ne sera effectuée jusqu'à ce que le nombre de points de base résultant des nouvelles grilles soit atteint.

Article 5

En l'attente du classement dans les nouvelles grilles de salaires le 1^{er} septembre 2007, il ne sera procédé à aucun changement d'échelon ni attribué de points au titre de l'ancienneté le 1^{er} août 2007.

Article 6

Les points supplémentaires résultant de l'application des nouvelles grilles de salaires sont acquis progressivement, selon le calendrier suivant :

- dans la limite de 20 points le 1^{er} septembre 2007
- dans la limite de 20 points le 1^{er} septembre 2008
- le solde au 1^{er} septembre 2009

Article 7

A l'exception des dispositions prévues à l'article 5, applicables au 1^{er} août 2007, les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} septembre 2007.

Fait à Paris, le 24 janvier 2007

Convention collective commune à toutes les catégories de personnel

Sommaire

PREAMBULE	
Article I	Champ d'application
Article II	Durée
Article III	Liberté syndicale
Article IV	Modalités de représentation syndicale
Article V	Classification et traitement
Article VI	Date de changement d'échelon et bénéfice de l'ancienneté
Article VII	Nourriture et logement
Article VIII	Protection sociale et retraite
Article IX	Congé de maladie
Article X	Maternité – <i>modifié par avenant du 10 décembre 2008</i>
Article XI	Maternité et congés payés
Article XII	Congés de paternité
Article XIII	Congés payés
Article XIV	Congés spéciaux
Article XV	Congés pour enfant malade
Article XVI	Déplacements
Article XVII	Transport et déménagement
Article XVIII	Période d'essai et engagement définitif – <i>modifié par avenants des 23 octobre 2008 et 11 décembre 2012</i>
Article XIX	Indemnité de départ à la retraite
Article XX	Rupture du contrat - Délai congé
Article XXI	Congé pour recherche d'emploi
Article XXII	Indemnité de licenciement – <i>modifié par avenant du 23 octobre 2008</i>
Article XXIII	Licenciement pour absence de formation pédagogique
Article XXIV	Les instances paritaires nationales (modifié par avenant du 5 octobre 2020)
Article XXV	Commission paritaire départementale
Article XXVI	Fonctionnement des commissions
Article XXVII	Frais des commissions
Article XXVIII	Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue – modifié par avenant du 16 décembre 2020
Article XXIX	Dialogue Social – modifié par avenant du 1er juillet 2015

PREAMBULE

Les salariés des Maisons Familiales Rurales, quel que soit leur métier, sont en relation avec des jeunes ou des adultes en formation. Chaque salarié, dans ses fonctions, ses comportements et ses actes, joue un rôle éducatif vis-à-vis du public en formation. Son action s'exerce au sein d'une équipe qui met en œuvre, sous la responsabilité du directeur, les orientations définies par le Conseil d'administration de l'association.

Les salariés concourent et adhèrent aux principes de l'Institution des Maisons Familiales Rurales :

- Reconnaissance de la responsabilité première des parents dans l'éducation de leurs enfants.
- Volonté d'agir dans un territoire pour un développement humain, économique et culturel harmonieux dans une perspective de promotion individuelle et collective des individus selon l'éthique de l'économie sociale.
- Souci de contribuer à l'éducation à la citoyenneté et de favoriser l'engagement au service de la collectivité selon les principes de l'éducation populaire.
- Approche éducative globale prenant en compte les différents aspects de la personne et reliant les différents lieux et temps de la formation dans l'entreprise, dans la famille et dans l'établissement selon la pédagogie de l'alternance.

Les Maisons Familiales Rurales affirment leur souci de permettre à chaque salarié d'assumer pleinement ses fonctions, de l'accompagner au mieux des possibilités, dans son parcours professionnel.

Article I – Champ d'application

La présente convention collective est applicable à l'Union Nationale des Maisons Familiales et à toutes les associations ou organismes adhérents dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel.

L'ensemble des employeurs ci-dessus énumérés est également désigné sous les termes « l'Institution ».

Article II – Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision portant sur tout ou partie de la présente convention et de ses annexes sera notifiée, par lettre recommandée, accompagnée d'un projet de modification, aux autres parties signataires. La CPPNI devra obligatoirement se réunir dans les trois mois qui suivent cette demande.

En cas de dénonciation de la convention collective et de ses annexes, ou de dénonciation des autres accords, ce délai sera porté à six mois.

Article III – Liberté Syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ainsi qu'à une organisation professionnelle pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la classification, l'avancement, la rémunération, les mesures de discipline et le licenciement, ou tout autre disposition concernant la carrière du salarié.

Article IV – Modalités de représentation syndicale

Le personnel soumis à la présente convention collective, sera représenté au niveau de chaque fédération départementale ou interdépartementale.

En l'absence de fédération départementale ou interdépartementale, la représentation pourra s'effectuer au niveau régional.

a) Nombre

Lorsque l'ensemble du personnel atteint 50 salariés pour l'ensemble des associations concernées dans le secteur géographique englobé par ladite fédération, chaque syndicat peut désigner un délégué.

Pour le calcul du nombre de salariés, il est fait application des règles mentionnées à l'article L.412-5 du Code du Travail.

Lorsque le nombre de salariés ainsi déterminé n'atteint pas 50, chaque syndicat peut :

- *soit désigner un délégué commun à plusieurs fédérations proches les unes des autres,*
- *soit désigner un délégué propre à cette fédération mais disposant d'un crédit d'heures moindre.*

Les nombres ainsi arrêtés ne sont pris en considération que pour la désignation de délégués syndicaux prévus par la présente convention collective et ne peuvent en aucun cas s'étendre à d'autres représentations du personnel.

b) Rôle

Le délégué syndical représente les intérêts des salariés. Il assure la défense des intérêts généraux de tous les salariés des associations groupées au sein de la fédération.

Le délégué syndical doit être reçu sur sa demande par les responsables de la fédération ou à défaut par les présidents de Maisons Familiales. Le cas échéant, il pourra être accompagné par la ou les personne(s) concernée(s) par la démarche.

c) Désignation

Le délégué syndical doit être salarié dans l'Institution depuis au moins un an et avoir 18 ans.

Sa désignation est notifiée au président de la fédération départementale ou interdépartementale, ou à défaut régionale, par lettre recommandée avec accusé de réception.
Un double de la lettre sera envoyé à l'inspection du travail en agriculture.
Le personnel des associations doit être informé de la désignation ou du remplacement du délégué syndical.

d) Crédit d'heures

Lorsque la fédération atteint 50 salariés, selon les modalités mentionnées au a) ci-dessus, chaque délégué bénéficiera d'un crédit de 10 heures par mois.

Si le nombre de salariés ci-dessus déterminé atteint 150 salariés, le crédit d'heure est porté de 10 à 15 heures par délégué et par mois.

Le crédit d'heures est consacré à l'exercice de son mandat au niveau de la fédération notamment par la participation aux commissions paritaires et leur préparation. Toutefois, l'organisation syndicale bénéficiaire du crédit d'heures pourra utiliser une partie de celui-ci pour des représentations au niveau régional.

Le crédit d'heures mensuel est cumulable sur la même année scolaire.

Chaque section syndicale pourra réunir ses adhérents à raison d'une heure par mois, prise sur le temps de travail, après accord préalable de l'employeur sur les dates et heures.

e) Prise en charge du crédit d'heures

Les heures de délégation syndicale, telles qu'elles sont prévues par le paragraphe précédent, sont rémunérées.

Les charges qui en résultent sont remboursées à l'association employeur par la fédération concernée selon les modalités suivantes :

Le coût de l'heure de délégation syndicale est calculé sur la base de 1/151,67^e du coût du salaire brut mensuel, tel qu'il résulte du bulletin de salaire du mois précédent majoré des charges sociales patronales correspondantes. Il n'est pas ajouté de participation pour les congés payés.

Les frais de déplacement sont également pris en charge sur justificatifs mais seulement pour la participation aux commissions paritaires départementales ou lorsque le délégué syndical est convoqué par le président de la fédération.

Lorsqu'un syndicat désigne comme membre d'une commission paritaire départementale un salarié d'un autre département, en application de l'article XXV, les frais sont pris en charge par la fédération auprès de laquelle la commission paritaire a été instituée.

Mais, dans ce cas, le temps indemnisé est pris sur le crédit d'heures dont dispose, ou disposerait s'il existait, le délégué du même syndicat. Par ailleurs, le déplacement n'est pris en charge que dans la limite d'un trajet de 100 km, soit 200 km aller-retour.

Pour couvrir l'ensemble des frais résultant de la représentation syndicale, les fédérations pourront instituer une cotisation qui sera due par l'ensemble des associations soumises à la présente convention collective et ayant un ou des établissements dans le secteur géographique concerné.

Article V – Classification et traitement

Le personnel soumis à la présente convention collective recevra un salaire de base résultant :

- *des grilles de traitement arrêtées par l'annexe relative aux métiers et aux rémunérations,*
- *de la valeur du point fixée par la CPPNI prévue à l'article XXIV,*
- *ainsi que d'une majoration de salaire de 2 points par mois par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, jusqu'à l'âge de 21 ans.*

L'ensemble de ces éléments de salaires est servi au prorata de la durée du travail.

Article VI – Date de changement d'échelon et bénéfice de l'ancienneté

Les changements d'échelon interviennent au 1^{er} septembre suivant la date à laquelle l'ensemble des conditions sont remplies.

Sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté dans l'échelon :

- *les périodes de rappel et de maintien sous les drapeaux,*
- *les années de fonction à l'étranger ou dans les pays d'outre-mer dans le cadre d'une convention avec l'Union Nationale,*
- *les congés individuels de formation engagés pour l'obtention d'un titre ou diplôme nécessaire à la profession exercée,*
- *pour moitié les congés parentaux d'éducation.*

Article VII – Nourriture et logement

Les éventuelles retenues de logement sont définies par la convention collective "Logement".

Si un membre du personnel est nourri par l'établissement, il doit verser pour chaque repas pris effectivement une somme fixée par référence à la valeur du point retenue par la CPPNI pour le calcul des salaires : 15 % pour le petit déjeuner, 50 % pour le déjeuner, 35 % pour le dîner.

Le repas sera pris gratuitement si la présence de l'intéressé à ce moment-là est rendue nécessaire par les obligations de service.

Article VIII – Protection sociale et retraite

Le personnel soumis à la présente convention collective bénéficie du régime établi par la convention collective de retraite et de prévoyance prévoyant l'adhésion à l'Association Générale de Retraite par Répartition (AG2R).

Article IX – Congés de maladie

En cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le personnel peut obtenir par année civile et sur production d'un certificat médical :

- *après 6 mois de présence dans l'Institution*
- 1 mois à 100 % du salaire net
- *au bout d'un an de présence dans l'Institution*
- 1 mois 1/2 à 100 % du salaire net
- *au bout de 3 ans de présence dans l'Institution*
- 2 mois 1/2 à 100 % du salaire net
- *au bout de 5 ans de présence dans l'Institution*
- 3 mois 1/2 à 100 % du salaire net

Les prestations d'indemnités journalières versées au titre de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance viendront en déduction des salaires perçus pendant la durée des congés susvisés.

Lorsque pendant l'arrêt de travail l'employé intéressé ne remplit pas les conditions exigées par la législation sur les assurances sociales pour versement des indemnités journalières, l'employeur ne verse que la différence entre les indemnités journalières qu'il aurait perçues s'il y avait eu droit et les 100 % du salaire net auquel il peut prétendre en fonction du présent article.

Article X – Maternité (*modifié par avenant du 10 décembre 2008 signé par CFDT – CFTC – CGC – CGT – SFOPE*)

Pendant le congé maternité prévu à l'article L 1225-17 du Code du travail la salariée bénéficie d'un maintien du salaire net, après déduction des indemnités journalières versées par l'organisme de sécurité sociale ; cet avantage est ouvert à la condition que l'intéressée ait effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils précédents le congé maternité ou des quatre-vingt-dix jours précédents celui-ci.

La grossesse ne peut en aucun cas être motif de rupture de contrat de travail.

Les femmes enceintes peuvent obtenir, dès la production du certificat médical constatant la grossesse, une réduction d'une heure de travail par jour. Dans ce cas, le salaire est réduit en conséquence. Cette possibilité est prolongée jusqu'à la fin du sixième mois suivant la naissance.

Article XI – Maternité et congés payés

Les congés payés ne peuvent être inclus dans une période de congé maternité. Les congés payés sont pris après le congé maternité (mais pas obligatoirement immédiatement après) à une période convenue avec l'employeur.

Article XII – Congés de paternité

Le salarié masculin devenant père a droit au congé de paternité prévu à l'article L 122-25-4 du code du travail.

Article XIII – Congés payés

Le personnel a droit à trente jours ouvrables de congés payés par an sauf disposition particulière qui serait prévue par un accord conventionnel.

Le point de départ de la période de référence servant au calcul des congés payés est fixé au 1er septembre de chaque année.

Sauf accord entre les parties, les congés payés doivent comporter au moins trois semaines de suite à des dates fixées en accord entre l'intéressé et l'association employeur entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Sont assimilées aux périodes de travail pour le calcul des congés payés :

- *les périodes légales de congé maternité,*
- *les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle limitée à une durée ininterrompue d'une année,*
- *les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve obligatoirement rappelé ou maintenu sous les drapeaux,*
- *les périodes de maladie jusqu'à concurrence de trois mois 1/2 d'arrêt pour l'année de référence pour le calcul des congés payés,*
- *les périodes d'absence pour congé individuel de formation.*

Les congés payés acquis doivent être pris au plus tard le 31 août qui suit la fin de la période de référence d'acquisition : ils ne sont ni reportables ni récupérables, sauf si lesdits congés ont été reportés à la demande expresse de l'employeur.

Article XIV – Congés spéciaux

Tout membre du personnel a droit aux congés exceptionnels suivants *1 (attention voir tableau bleu ci-dessous) :

- *6 jours ouvrables s'il se marie,*
- *4 jours ouvrables en cas du décès du conjoint, du concubin ou pacsé, ou d'un ascendant ou descendant direct au premier degré,*
- *3 jours pour une naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,*
- *1 jour pour la signature d'un PACS,*
- *1 jour pour la cérémonie de mariage d'un ascendant ou descendant au premier ou au deuxième degré, ou d'un frère ou d'une sœur,*
- *1 jour en cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, et d'un ascendant ou descendant au deuxième degré.*

Les congés doivent être pris en une seule fois, lors de la survenance de l'événement, sauf accord entre les parties. Ils font l'objet d'un maintien du salaire.

Article XV – Congés pour enfant malade

Tout membre du personnel a droit, pour soigner son enfant malade, à 8 jours ouvrés par an de congés non rémunérés, fractionnables ; ces congés peuvent être récupérés, ou imputés sur les congés annuels, ou considérés comme du congé sans solde, selon les nécessités du fonctionnement de l'association.

Article XVI – Déplacements

Les frais de transport, de repas et logement occasionnés au salarié par des déplacements motivés par son travail, lui seront remboursés sur justificatifs, sur la base du tarif le plus économique compte tenu des contraintes liées au déplacement.

Si le salarié utilise son véhicule personnel pour des besoins du service, il est remboursé sur la base de l'indemnité kilométrique fixée par la CPPNI.

Article XVII – Transport et déménagement

En cas de changement de poste dans l'Institution, le nouvel employeur assure le remboursement du transport et du déménagement du salarié titulaire de la qualification pédagogique. Ce remboursement s'effectue, après présentation préalable d'un devis, sur la base du tarif le plus économique.

Si le salarié ou son conjoint bénéficie par ailleurs d'une prime de déménagement celle-ci sera déduite du remboursement assuré par l'employeur.

*** 1 :** Note de l'UNMFREO : Il est fait application des dispositions du code du travail lorsqu'elles sont plus favorables au salarié. Au regard des dispositions conventionnelles et des dispositions légales, le nombre de congés spéciaux applicables au salarié sont les suivants :

Evènement	Nombre de jours	Dispositions applicables*
Mariage	6	CC
Conclusion d'un Pacs	4	CT
Mariage d'un ascendant ou descendant au premier ou au deuxième degré, d'un frère ou d'une sœur	1	CC
Naissance survenue dans le foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue d'adoption	3	CC
Décès d'un enfant	12 *	CT
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans	14 **	CT
Décès d'un enfant quel que soit son âge s'il est parent lui même	14 **	CT
Décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 **	CT
Décès du conjoint, du concubin ou pacsé, ou d'un ascendant direct au premier degré	4	CC
Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3	CT
Décès d'un ascendant ou descendant au deuxième degré	1	CC
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une maladie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5*	CT

* CC : Convention collective CT : Code du travail

* Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 entrée en vigueur le 21 juillet 2023 - [article L. 3142-4 du Code du travail](#)

** jours ouvrés

Article XVIII – Période d'essai et engagement définitif (*modifié par avenant du 23 octobre 2008 signé par CFDT – CFTC – CGC – SFOPE et du 11 décembre 2012 signé par CFDT – CFTC – CGC – CGT – SFOPE*)

Le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'engagement du personnel soumis à la présente convention collective comporte une période d'essai fixée comme suit :

- Moniteurs et directeurs : 4 mois,
- Personnels de catégorie II et III de secrétariat/comptabilité et de la vie résidentielle : 3 mois,
- Personnels de catégorie I de secrétariat/comptabilité, et de la vie résidentielle : 2 mois

Durant la période d'essai, le contrat peut être dénoncé par l'employeur avec préavis de :

- 8 jours le premier mois,
- 1 mois pendant les mois suivants,
- sans préavis en cas de faute grave ou lourde.

Durant la période d'essai, le contrat peut être dénoncé par le salarié avec préavis de 48 heures ou 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'emploi est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le contrat de travail du salarié qui change d'employeur à l'intérieur de l'Institution ne pourra pas comporter une nouvelle période d'essai. Par exception, en cas de changement de poste, dans une autre association employeur, au cours d'une période d'essai ou à l'expiration d'une période d'essai non concluante, une nouvelle période d'essai sera prévue par le contrat de travail auprès du nouvel employeur.

A l'expiration de la période d'essai, le salarié est engagé définitivement.

L'engagement de tout salarié doit donner lieu à un contrat de travail établi en double exemplaire. Tout changement aux conditions prévues par le contrat de travail fait l'objet d'un avenant à celui-ci.

Article XIX – Indemnité de départ à la retraite

Le salarié ayant demandé la liquidation de sa pension de retraite bénéficie à la date de son départ d'une indemnité telle que prévue à l'article L122.14.13 du Code du Travail et égale à :

<i>Ancienneté</i>	<i>Montant en mois de salaire</i>
<i>Moins de 10 ans</i>	-
<i>10 à 15 ans</i>	<i>0,5</i>
<i>15 à 20 ans</i>	<i>1</i>
<i>20 à 30 ans</i>	<i>1,5</i>
<i>30 ans et +</i>	<i>2</i>

Pour le calcul de l'ancienneté il est tenu compte de l'ensemble des années d'activité chez les divers employeurs visés par la présente convention collective, ainsi que des années de fonction à l'étranger dans le cadre d'une convention avec l'Union Nationale.

L'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet ou à temps partiel dans l'Institution est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités.

Article XX – Rupture du contrat - Délai Congé

- *Pour le personnel assurant des tâches d'enseignement (cours avec les élèves) et sous réserve des dispositions spécifiques concernant la période d'essai et hormis les cas de contrats à durée déterminée, le contrat doit normalement être dénoncé pour l'expiration de l'année scolaire, fixée ici au 15 Juillet, au terme d'un préavis de trois mois.*

Le contrat pourra toutefois être rompu à tout moment du fait d'un licenciement ou d'une démission après respect d'un préavis de trois mois. En ce cas, et si la rupture du contrat est constituée par un licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur versera une indemnité égale à un mois de salaire, en plus de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'intéressé pourra bénéficier à sa demande d'une réduction partielle ou totale du préavis s'il justifie que cette réduction est motivée par la prise de fonction dans un nouvel emploi.

Le délai de préavis est réduit à un mois si le salarié démissionne pour occuper un autre poste de l'Institution ou un poste pour lequel il a reçu une demande expresse de l'Union des Maisons Familiales.

- *Les personnels n'assurant pas des tâches d'enseignement (cours avec les élèves) ne sont pas concernés par les 3 alinéas précédents. Le préavis de rupture de leur contrat est fixé à 2 mois. Ce préavis est réduit à un mois pour les salariés justifiant de moins de deux années d'activité dans l'Institution à la date de notification du licenciement ou de la démission.*

- *En outre, pour toutes les catégories de personnel les règles suivantes s'appliquent :*
 - sauf accord particulier, la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat et qui entend ne pas respecter le préavis devra à l'autre partie les salaires restant à courir jusqu'à l'expiration normale du délai de préavis,
 - en cas de licenciement, le salarié pourra bénéficier, à sa demande, d'une réduction de préavis partielle ou totale s'il justifie que cette réduction est motivée par la prise de fonction dans un nouvel emploi,
 - le licenciement sans préavis ne pourra intervenir qu'en cas de faute grave ou lourde.

Article XXI – Congé pour recherche d'emploi

En cas de licenciement, le salarié peut, dans le but de rechercher un autre emploi, prétendre à 6 jours de congés au total, répartis sur la période de préavis à des dates fixées en commun accord avec l'employeur.

Article XXII – Indemnité de licenciement (modifié par avenant du 23 octobre 2008 signé par CFDT – CFTC – CGT – SFOPE)

Hormis le cas du licenciement pour faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est ainsi calculée :

- 2/10^{ème} de mois de salaire par année de fonction dans la dernière association et 1/10^{ème} de mois de salaire par année de fonction auprès des autres associations de l'Institution,
- à laquelle s'ajoute une indemnité supplémentaire égale à 2/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté dans la dernière association au-delà de 10 ans, et 1/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté auprès des autres associations de l'Institution au-delà de 10 ans,

sous la réserve que l'ensemble des indemnités ne soit pas supérieur à :

- 6 mois en cas de licenciement pour motif autre qu'économique,
- 7 mois en cas de licenciement pour motif économique,

il est versé un supplément d'indemnité égal à 1/12^e de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'Institution autre que celle acquise auprès du dernier employeur quand l'intéressé ne retrouve pas un nouveau poste dans l'Institution dans les trois mois suivant l'expiration du préavis que celui-ci soit ou non effectué.

Si le salarié vient à faire l'objet d'un nouveau licenciement, la nouvelle indemnité ne prend pas en compte les années d'ancienneté déjà retenues pour le calcul d'une indemnité de licenciement antérieure. »

Si le salarié a interrompu son activité professionnelle en Maisons Familiales pendant une durée supérieure ou égale à une année scolaire, l'indemnité de licenciement est calculée sur l'ancienneté acquise en Maisons Familiales postérieurement à cette interruption.

Article XXIII – Licenciement pour absence de formation pédagogique

Le moniteur en formation pédagogique s'engage expressément à poursuivre sa formation sans interruption jusqu'à l'examen auquel il s'engage à se présenter.

En cas d'échec, il s'engage à se préparer et à se présenter à une deuxième session d'examen.

Le refus de s'engager dans la formation pédagogique, l'interruption de la formation pédagogique ou la non-obtention du diplôme à la première session d'examen sans préparation d'une seconde session, la non-obtention de la qualification pédagogique à cette deuxième session, peuvent constituer des motifs de licenciement.

Dans ce cas, le délai de préavis sera d'une durée de 2 mois.

Le présent article ne s'applique pas au moniteur qui, après plusieurs années de fonction dans l'établissement, entreprend une formation pédagogique.

Article XXIV – Les instances paritaires nationales

1) La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) (*création par accord du 5 octobre 2020 signé par CFDT – CGC – CGT – FO*)

a. Attributions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce, conformément aux dispositions légales et réglementaires, et selon les modalités prévues par le règlement intérieur, les missions suivantes :

- Missions générales

1° Elle négocie des accords de branche et avenants à la convention collective, sur tous les thèmes qui relèvent de son champ de compétence. Pour ce faire elle se réunit pour examiner toutes les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues par le code du travail et ainsi que pour tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

2° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

3° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

4° Elle établit un rapport annuel d'activité

- Rôle de la CPPNI en tant que Commission de négociations de la Branche

Elle se réunit, en vue des négociations périodiques suivantes :

- ✓ Négociation annuelle sur les salaires ;
- ✓ Négociations triennales relatives :
 - A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
 - A la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - A l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - Aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés et l'apprentissage.
- ✓ Négociations quinquennales relatives :
 - A l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
 - A la mise en place de plans d'épargne inter-entreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite inter-entreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.
- ✓ Sur d'autres thématiques entrant dans la mission générale de la Branche, à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et avec l'accord du collège employeur.

- Missions d'interprétation

Les divergences qui pourraient se manifester dans une association sur l'interprétation d'une clause de la présente convention ou d'un accord subséquent peuvent être portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations représentatives, dans un délai maximal de trente jours (ouvrables) après la réception de cette demande complète.

Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou les questions soumises. En cas de dossier incomplet, la commission pourra solliciter par lettre recommandée avec AR auprès du demandeur toutes pièces utiles nécessaires à la compréhension du dossier. Celui-ci disposera alors d'un délai de trente jours (ouvrables) pour fournir les pièces demandées. Après transmission de ces documents par lettre recommandée avec AR, la commission se réunira à nouveau dans un délai de trente jours (ouvrables) . A défaut du respect du délai de trente jours par le demandeur le dossier sera classé et non examiné, et ne pourra plus être porté à la connaissance de la commission.

En cas de dossier complet, le secrétariat informe de cette saisine les membres de la CPPNI dans les 8 jours (ouvrables).

La CPPNI peut alors émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte la saisine. Si cet avis est adopté à la majorité simple des organisations par collèges, il sera diffusé sous forme de circulaire comme traduisant l'expression de la volonté paritaire. Si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont soulevé la question.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées dans le code du travail.

Il est entendu que ne devra siéger dans la CPPNI aucun membre appartenant à l'entreprise où se situe le litige. »

b. Composition

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) est constituée paritairement de trois titulaires et un suppléant par organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et par un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'UNMFREO.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant pour la participation à la CPPNI, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

Chaque délégation peut, en outre, être accompagnée d'un conseiller technique de son organisation.

Les organisations syndicales de salariés constituent leur délégation parmi les salariés travaillant dans l'institution et relevant du champ d'application de la présente convention collective.

c. Siège

Le siège de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est situé au 58, rue Notre-Dame de Lorette 75009 Paris. Les conventions et accords collectifs qui doivent lui être transmis en application de l'article L. 2232-9 du code du travail lui sont adressés par courrier postal ou par voie électronique à l'adresse suivante : cppni.mfr@mfr.asso.fr

Le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est assuré par l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation. Il transmettra à chaque organisation syndicale de salariés représentatives les accords collectifs adressés à la CPPNI »

2) La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

a. Missions

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) est une instance consultative dépendante de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). Elle rend compte de ces travaux auprès de la CPPNI.

Sous l'impulsion et le contrôle de la CPPNI, elle a pour but de proposer une politique d'ensemble au sein de la branche professionnelle tant en matière de formation que d'emploi.

- En matière de formation, la CPNEFP est plus particulièrement chargée de :
 - repérer les besoins de formation de l'ensemble des personnels des MFR en fonction des contextes : GPEC et GTEC
 - regrouper via l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de branche et l'Association Nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance (ANFRA) l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formations ;
 - rechercher, en concertation avec l'OPCA et l'Association Nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance (ANFRA), les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.
 - étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d'informer l'OPCA de la branche de ces priorités.
 - établir les listes des formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF) conformément aux articles L.6323-16 et suivants et faire évoluer ces listes.
- En matière d'emploi, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :
 - d'étudier entre autres en s'appuyant sur l'OPCA de l'évolution qualitative et quantitative des emplois ;
 - d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
 - de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi.
 - Etudier toutes les mesures susceptibles d'être mise en œuvre pour faciliter le reclassement et/ou la reconversion et/ou le maintien dans l'emploi des salariés.

b. Composition

La CPNEFP est constituée paritairement :

- d'un titulaire et un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche professionnelle ;

- d'un nombre égal de représentants désignés par les employeurs.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant pour la participation à la CPNEFP, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

Chaque délégation peut, en outre, être accompagnée d'un conseiller technique de son organisation.

Les organisations syndicales de salariés constituent leur délégation parmi les salariés travaillant dans l'institution et relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article XXV – Commission paritaire départementale

Il est institué une commission paritaire départementale composée :

- *de représentants membres du personnel soumis à la présente convention collective désignés par les organisations représentatives dans le champ de la présente convention à raison d'un représentant par syndicat,*
- *de représentants des associations employeurs désignés par la fédération départementale des Maisons Familiales en nombre égal à celui des représentants du personnel.*

Lorsque dans un département une des parties est absente, son remplacement est assuré par la partie correspondante du département le plus proche ou bien à défaut ainsi qu'en cas de litige par l'organisation au plan national.

Les représentants du personnel disposent du temps nécessaire pour préparer la commission paritaire départementale et y participer.

La commission paritaire départementale est compétente pour les établissements situés dans le département et pour toutes les catégories de personnel.

La commission paritaire départementale :

- *examine, à la demande de la partie la plus diligente, les litiges individuels et collectifs concernant les relations entre employeurs et salariés soumis à la présente convention,*
- *veille à l'application de la convention collective.*

Dans ces domaines, la commission formule des recommandations.

En l'absence de fédération départementale ou interdépartementale, il peut être institué une commission paritaire au niveau régional.

Article XXVI – Fonctionnement de la CPPNI et des commissions paritaires départementales

La présidence dont la durée est limitée à un an est assurée alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié.

Pour la même période un secrétaire chargé d'établir les procès-verbaux des réunions est désigné par les membres de la commission. Si le président est un représentant des employeurs, le secrétaire sera un représentant du personnel et inversement.

Lorsque la commission statue sur le cas des membres du personnel ou d'une catégorie faisant l'objet d'une annexe propre ou bien délibère sur un sujet propre à cette catégorie visée par une annexe (annexe, barème de traitement) il serait souhaitable que chaque délégation syndicale choisisse au moins un de ses membres dans ladite catégorie de personnel.

Les convocations doivent être adressées aux membres de la commission au moins 15 jours avant la réunion pour les commissions nationales. Après chaque réunion de commission, le secrétaire remettra à chaque organisation membre un exemplaire du procès-verbal de la réunion.

Le procès-verbal est considéré comme adopté si aucune objection n'a été formulée dans le délai d'un mois après son envoi.

Article XXVII – Frais des commissions paritaires nationales

1) Autorisations d'absence et maintien de salaire

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective.

Le temps nécessaire est compté à raison de 7 heures par jour de réunion quel que soit le temps du déplacement. Pour une réunion d'une journée et demie il est compté 14 heures.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'une maison familiale rurale sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence dix jours avant la date de réunion.

Les employeurs ont l'obligation d'organiser le temps et la charge de travail du salarié pour lui permettre d'assumer ses fonctions de représentation.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu pour les salariés de la branche à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et d'information des employeurs sont remplies.

Ce temps n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient chez leur employeur pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

2) Indemnisation auprès de l'employeur du salarié

L'association adhérente à l'UNMFREO percevra une indemnisation au titre des absences du salarié pour la participation aux commissions paritaires prévues par la convention collective.

Les charges qui en résultent pour l'employeur lui sont remboursées par l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation sur les bases suivantes :

- ✓ le coût des heures, telles qu'elles sont définies ci-dessus, est calculé sur la base de 151,67e du salaire brut mensuel tel qu'il résulte du bulletin de salaire du mois précédent majoré des cotisations patronales correspondantes. Il n'est pas ajouté de participation pour les congés payés.

L'employeur devra fournir pour remboursement à l'UNMFREO le bulletin de paie du salarié. Il s'engage également à communiquer à l'UNMFREO les informations concernant les éventuelles évolutions salariales du salarié.

3) Remboursement des frais

Les frais liés à la participation des commissions paritaires nationales sont pris en charge selon les conditions et modalités fixées dans le règlement intérieur des commissions paritaires nationales. »

Article XXVIII – Participation des employeurs au développement de la formation

professionnelle continue (*modifié par avenant du 16 décembre 2020 signé par CFDT – CGC – CGT – FO.*)

1) Contribution conventionnelle des associations

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche professionnelle des MFR versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,60% de la masse salariale brute pour les entreprises à moins de 11 salariés ;
- 0,80 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,90 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année la CPNEFP de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation de cette contribution conventionnelle. La CPNEFP se réunira au moins deux fois dans l'année afin de fixer en amont la liste des formations prioritaires éligibles au fond conventionnel et en assurer son suivi (et le cas échéant, faire évoluer la liste de l'année en cours).

2) Opérateur de compétence désigné et principes de gestion

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des associations de la branche professionnelle est l'Opérateur de compétences pour la Coopération Agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires (OCAPIAT).

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche professionnelle des MFR. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences. »

Article XXIX – Dialogue Social (modifié par avenant du 1er juillet 2015 signé par C.G.T.-S.F.O.P.E.- C.F.D.T - C.G.C)

Les parties affirment leur volonté de construire et de développer un dialogue social digne d'un mouvement de l'économie sociale et solidaire et cherchant à favoriser une société démocratique.

Sans préjudice des dispositions de l'article IV et du temps de participation aux réunions de la CPPNI tel qu'il est prévu aux deux premiers alinéas de l'article XXVII, il est fixé un contingent global de cinq mille (5000) heures de temps syndical par année scolaire (du 1er septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1) réparti de la façon suivante :

- 240 heures pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche,
- le solde étant réparti au prorata de la mesure d'audience des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche telle qu'arrêtée et publiée au dernier Journal Officiel,

les heures dont il s'agit étant affectées en premier lieu au temps de réunion des instances dans lesquelles les organisations syndicales sont représentées.

La liste nominative des salariés mandatés avec la répartition des heures entre ceux-ci est communiquée par les organisations syndicales concernées au secrétariat de la CPPNI avant le 31 août pour l'année scolaire suivante.

Sur cette base l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation remboursera trimestriellement, les charges qui en résultent pour l'employeur de la branche à hauteur de 151,67e du salaire brut mensuel tel qu'il résulte du bulletin de salaire du mois précédent majoré des charges patronales correspondantes. Il est ajouté une participation pour les congés payés de 10%.

Les salariés ainsi dûment mandatés devront communiquer à leurs employeurs un calendrier annuel prévisionnel des absences autorisées dans ce cadre et respecter un délai de prévenance d'au moins sept jours avant toutes absences.

Le financement du dialogue social est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs assise sur la masse salariale brute. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,08%.

Annexe relative aux métiers et aux rémunérations

1 – Définition des métiers

1.1. - Directeur

Le directeur détient son autorité de l'association. Sa responsabilité s'exerce auprès du Conseil d'administration.

Il assure principalement quatre missions :

- Une mission de formation

Il justifie de la qualification pédagogique délivrée par l'Institution et des qualifications nécessaires réglementairement pour l'enseignement et la fonction de direction.

Il veille au respect, aux principes, à l'organisation et à la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance des Maisons Familiales Rurales.

Il met en œuvre une organisation prenant en compte les exigences de la pédagogie de l'alternance. Il met en place les conditions d'une vie résidentielle par un cadre, un encadrement et des activités appropriées.

Il participe aux activités de formation – animation – éducation lui permettant une connaissance de chaque jeune ou adulte en formation.

- Une mission de permanent de l'association

Comme permanent de l'association il est investi d'une fonction d'animation ; il informe le président et le conseil d'administration pour les aider dans leurs responsabilités associatives et à élaborer les orientations nécessaires. Il met en œuvre les décisions prises.

Il veille au bon fonctionnement de l'association. Il s'assure de l'application des statuts de l'association et de la participation de l'association aux activités des fédérations départementale, régionale et nationale.

- Une mission de gestion de l'établissement

Il respecte et fait respecter les règles juridiques et administratives en vigueur dans le domaine de l'enseignement mais aussi plus généralement les règles dans le domaine de la gestion : respect du droit du travail dont la convention collective, des règles fiscales et comptables.

Dans le cadre des décisions du conseil d'administration, il gère l'établissement sur un plan financier en liaison avec le trésorier de l'association dans le souci d'assurer une situation budgétaire satisfaisante et le développement de l'établissement.

Il assume l'organisation et l'animation de l'ensemble du personnel dans le cadre d'un projet de formation, d'éducation et de développement.

Il valorise les compétences de l'équipe notamment par la délégation de responsabilités.

- Une mission de relations extérieures

Le directeur, plus encore que les autres salariés de l'association, est porteur de l'image de celle-ci.

Il entretient les relations nécessaires au développement de l'association et de son milieu. Il ne peut cependant engager l'association devant ces partenaires qu'avec l'accord du Conseil d'administration.

Formation à la fonction de direction

Le directeur s'engage à suivre la formation préparatoire à la fonction de direction organisée par l'Association Nationale pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA).

Délégations

Après accord du Conseil d'Administration, dans le but de tenir compte des besoins d'organisation de l'établissement liés au nombre d'élèves, à l'existence de filières professionnelles distinctes, à l'existence de pôles de formations en fonction du statut juridique de celles-ci, ..., et afin de favoriser la prise de responsabilité, le directeur peut mettre en place des délégations.

- Champ de la délégation

Dans certains champs de responsabilité du directeur, il ne peut être organisé de délégation :

- * la responsabilité de la pédagogie,
- * l'élaboration et la conduite du projet éducatif,
- * le management de l'équipe de salariés : recrutements, politique de formation...,
- * l'hygiène et la sécurité,
- * la gestion financière,
- * la politique générale de relation au territoire,
- * la relation avec le président de l'association.

- Modalités de la délégation

Les délégations font l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié bénéficiaire de la délégation, précisant :

- * le contenu des missions déléguées,
- * la date de prise d'effet de ces missions et la date de fin,
- * le complément de rémunération pouvant être alloué pour la durée de la mission.

1.2. – Moniteur

Le moniteur exerce un métier spécifique aux Maisons Familiales Rurales, qui permet d'atteindre les principaux objectifs du Mouvement (cf. préambule de la Convention Collective) notamment en ce qui concerne la prise en compte des différents partenaires de la formation, l'accompagnement des personnes, l'unité de la démarche éducative et la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance.

Il est membre d'une équipe qui a défini en commun, sous la responsabilité du directeur, un projet éducatif conforme au projet de l'association et plus globalement à celui du Mouvement. Par son action quotidienne, il met en œuvre ce projet.

Il exerce une fonction globale qui ne se réduit pas à des tâches parcellaires ni à une fonction limitée d'enseignant.

Il est titulaire des diplômes ou titres nécessaires à l'enseignement.

Quel que soit le statut ou le niveau des formations, il assure principalement trois missions :

- une mission de formation,
- une mission d'animation,
- une mission d'éducation.

La formation : En équipe le moniteur prévoit, organise, réalise et évalue le plan de formation des différentes activités éducatives et pédagogiques envisagées sur la durée du cycle considéré. Il assure des activités d'enseignement pour certaines disciplines (conduite de cours, exercices, évaluations ...) et leurs prolongements et met en œuvre des activités spécifiques à la pédagogie de l'alternance (relations et rencontres avec les familles et les professionnels, outils de liaison, stages). Il peut être chargé également de suivre une activité complémentaire à la formation spécifique à l'établissement (centre de documentation, laboratoire, nouvelles technologies, ateliers ...).

L'animation : En équipe le moniteur est également animateur de groupes de formation et animateur d'un réseau de partenaires. Il est présent auprès du public en formation en dehors des heures d'activités pédagogiques selon des modalités définies par le directeur (présence lors des repas, des soirées, des temps libres ...). Il fait le lien entre les différents partenaires qui interviennent dans la formation. La surveillance des élèves la nuit ne fait pas partie de sa fonction habituelle.

L'éducation : Le moniteur est un référent par ses attitudes, son sens des responsabilités et par l'aide personnalisée qu'il peut apporter au public en formation. Il accompagne chacun vers la réussite scolaire, professionnelle et sociale en étant attentif aux difficultés des uns et des autres. Il met en œuvre des activités complémentaires à la formation (semaines spécialisées, voyages d'études, séjours linguistiques, ouverture culturelle...) qui favorisent la prise de responsabilité et l'engagement des personnes en formation.

Selon les besoins de l'association, un moniteur peut être désigné par le directeur pour organiser le plan d'animation de la vie résidentielle, s'assurer de sa mise en œuvre et faire le lien entre les salariés qui interviennent durant ces temps. Il demeure toutefois chargé majoritairement d'une mission de formation.

Bénéficient du statut de moniteur les personnes assurant au moins un mi-temps de travail, durée minimale pour assurer la fonction telle que définie ci-dessus ; les personnes, même à plus d'un mi-temps, n'assurant pas cette fonction ne peuvent bénéficier du statut de moniteur (cas notamment des personnes n'assurant que des cours et leur préparation et correction).

Formation pédagogique

La qualification pédagogique délivrée par l'Association Nationale pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA) est une formation en cours d'emploi exigée des moniteurs bénéficiaires de la présente convention. Elle doit être acquise au plus tard dans les trois ans suivant l'embauche.

Le nouveau moniteur bénéficie d'un tutorat exercé par un moniteur justifiant de la qualification pédagogique. Le tuteur est chargé de l'accueil du nouveau moniteur et de façon générale de lui apporter un appui dans sa prise de fonction, sa formation pédagogique et sa progression dans l'exercice du métier.

1.3. – Chargé de cours

Sont concernées par ce statut les personnes intervenant dans la formation de façon régulière et permanente, dans un champ disciplinaire restreint, sans exercer la fonction de moniteur.

Les chargés de cours ne peuvent accéder à la qualification pédagogique délivrée par l'Association Nationale pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA).

1.4. – Métiers de la vie résidentielle

Chaque salarié dans ses fonctions, par ses comportements et ses actes exerce un rôle éducatif vis-à-vis du public en formation. Il concourt à la réalisation du projet éducatif de l'association.

1.4.1 – Maîtresse ou maître de maison

La maîtresse ou le maître de maison exerce au sein d'une équipe une fonction globale, qui ne se réduit pas à des tâches parcellaires, de confection des repas par exemple.

La maîtresse de maison exerce son activité sous l'autorité et en étroite relation avec le directeur ou la directrice de la Maison Familiale. Elle lui rend régulièrement compte de l'exercice de cette activité.

Elle possède, acquiert, maintient et développe les compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction.

La maîtresse de maison assure principalement trois missions :

- une mission technique,
- une mission d'animation,
- une mission d'éducation.

- Une mission technique

Elle est responsable de l'économat. Elle gère les commandes auprès des fournisseurs. Elle est responsable de la réception des fournitures livrées et de la gestion des stocks. Elle calcule le coût de revient du poste "repas" et en analyse les résultats avec le directeur.

Elle réalise les menus en essayant de prendre en compte les goûts des différents publics accueillis, dans le respect de l'équilibre alimentaire et du budget alloué.

Elle réalise ou participe à la fabrication des repas.

Elle veille au respect par chacun des règles d'hygiène en vigueur. Responsable du maintien général des locaux intérieurs, elle veille à la bonne tenue et à la convivialité de l'ensemble : ambiance, propreté, ...

- Une mission d'animation

Elle a le souci et organise l'accueil des personnes.

Elle anime éventuellement une sous-équipe placée sous sa responsabilité mais toujours sous l'autorité du directeur.

- Une mission d'éducation

Elle concourt à la réalisation du projet éducatif de la Maison Familiale.

Elle est en relation avec les jeunes.

Elle supervise les services en cuisine, salle à manger, voire dans l'ensemble des locaux.

En relation avec les autres membres de l'équipe, elle fait respecter par chacun les règles de vie à la Maison Familiale.

1.4.2. – Cuisinier

Le cuisinier est chargé de la préparation et de la réalisation des repas dont il maîtrise tout le processus de fabrication.

Il maîtrise les règles d'hygiène et de sécurité liées au fonctionnement d'une cuisine.

La conception des menus peut lui être confiée, ainsi que la réception et le contrôle des produits alimentaires et la gestion des stocks de ces produits.

1.4.3. – Aide cuisinier

L'aide cuisinier exécute des tâches simples préalables à la préparation des plats.

Il procède au nettoyage, à l'entretien et au rangement de la vaisselle, du matériel et ustensiles de cuisine, des équipements et des locaux.

Il peut lui être confié la préparation partielle des repas.

1.4.4. – Personnel de service

Le personnel de service effectue des travaux de nettoyage et d'entretien, lavage et entretien des sols, des surfaces extérieures et espaces verts, des meubles et matériels.

Il peut participer au service lors des manifestations, réceptions ou autres activités organisées par l'association.

1.4.5. – Personnel d'entretien

Le personnel d'entretien contrôle régulièrement l'état des installations et équipements et leur fonctionnement et en rend compte au directeur.

Il effectue les travaux d'entretien courant et la maintenance simple en électricité, plâtrerie/peinture, vitrerie, plomberie chauffage, menuiserie/serrurerie.

Il effectue les plantations et le soin des végétaux.

Il entretient le matériel utilisé et s'assure de l'approvisionnement en produits et matériaux, dont il peut assurer la gestion.

1.4.6. – animateur-surveillant

L'association définit un plan d'animation des temps de présence des élèves en dehors des temps de cours : la conception et le suivi de ce plan d'animation peuvent être confiés à un moniteur ou à un animateur-surveillant. Celui-ci s'assure des conditions de réalisation des activités prévues, notamment en soirée, et fait le lien entre les salariés qui interviennent durant ces temps.

L'animateur-surveillant est membre de l'équipe éducative et participe à la mise en œuvre du projet éducatif de l'association.

Ses missions sont définies par le directeur tenant compte des modalités propres à chaque établissement, et s'inscrivent dans le temps résidentiel des élèves : présence lors des repas, entre les cours, études, animation de veillées...

Il peut participer, en collaboration avec les moniteurs, aux activités prévues avec les groupes de formation en dehors des heures d'activités de cours : sorties, visites d'études...

Il assure des surveillances de nuits (coucher des élèves, nuit proprement dite, lever) ; il veille au respect des règles de fonctionnement de l'internat, avec sens de l'écoute et sens des responsabilités. Il veille à la sécurité et à la tranquillité des élèves la nuit. A la fin de son service, il communique au directeur ou par délégation au moniteur de service, les informations relatives au déroulement de celui-ci (incidents, maladies, problème de sécurité...).

Il justifie ou acquiert une formation aux premiers secours dans les douze mois suivant son embauche.

1.4.7. – Surveillant de nuit

Le surveillant est chargé de la sécurité et de la tranquillité des jeunes en internat pendant le coucher, la nuit et le lever.

Il veille au respect des règles de fonctionnement de l'internat, avec sens de l'écoute et sens de la responsabilité.

A la fin de son service, il communique au directeur ou par délégation au moniteur de service, les informations relatives au déroulement de celui-ci (incidents, maladies, problèmes de sécurité,).

Il justifie ou acquiert une formation aux premiers secours dans les douze mois suivant son embauche.

1.4.8. – animateur

L'animateur est membre de l'équipe éducative et participe à la mise en œuvre du projet éducatif de l'association.

Ses missions sont définies par le directeur, tenant compte des modalités propres à chaque établissement, et s'inscrivent dans le temps résidentiel des élèves : présence lors des repas, entre les cours, études, animation de veillées, ...

Il peut participer, en collaboration avec les moniteurs, aux activités prévues avec les groupes de formation en dehors des heures d'activités de cours : sorties, visites d'études...

1.5. – Métiers du secrétariat et de la comptabilité

La(le) secrétaire et/ou comptable a le souci de la qualité des relations avec les jeunes, les parents, les partenaires de la Maison Familiale ; elle établit et elle entretient avec eux un climat de confiance.

Elle exerce au sein d'une équipe une fonction globale, qui ne se réduit pas à des tâches parcellaires, de bureautique ou de comptabilité par exemple.

Elle exerce son activité sous l'autorité et en étroite relation avec le directeur ou la directrice de la Maison Familiale et elle lui rend régulièrement compte de l'exercice de cette activité. Elle est soumise à une obligation de confidentialité.

Elle possède, acquiert, maintient et développe les compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction.

Elle assure principalement :

- Une mission technique de secrétariat ou de comptabilité
 . *au niveau du secrétariat*

La secrétaire met en œuvre les procédures d'accueil, notamment téléphoniques, qui participent à la qualité de communication interne et externe de la Maison Familiale. Elle recueille, traite et achemine l'information, et assure son archivage.

Elle maîtrise les outils de bureautique.

- . *au niveau de la comptabilité*

Selon son niveau technique et son autonomie, la ou le comptable assure les enregistrements comptables, la facturation, le suivi de la trésorerie, la réalisation de bulletins de salaire et des déclarations sociales.

Elle peut participer avec le directeur à la clôture des comptes en fin d'exercice ; elle peut également l'assister dans la préparation du budget prévisionnel.

- Une mission d'éducation

Elle concourt à la réalisation du projet éducatif de la Maison Familiale.

Elle est en relation avec les jeunes.

En relation avec les autres membres de l'équipe, elle fait respecter par chacun les règles de vie à la Maison Familiale.

2 – Rémunérations et grilles de salaires

2.1. – Directeur

Le salaire est calculé en nombre de points résultant de l'addition des éléments suivants :

- le classement dans la grille des directeurs, dans l'échelon et l'année correspondant à l'ancienneté acquise dans l'Institution,
- une progression d'échelon,
- une majoration de salaire de 2 points par mois par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, jusqu'à l'âge de 21 ans.

La grille de salaire tenant compte des échelons s'établit comme suit :

Echelons	Nombre de points
1	400
2	410
3	440
4	455
5	470
6	485
7	500
8	510
9	520
10	530

Aux valeurs d'échelons précisées ci-dessus, il est ajouté 30 points après délivrance par l'ANFRA d'une attestation de suivi de l'ensemble du parcours de formation préparatoire à la fonction de direction.

Après l'embauche comme directeur, le passage à un échelon supérieur nécessite :

- une ancienneté dans l'échelon précédent,
- et, alternativement :
 - * un bilan avec le bureau de l'association employeur.

Le bilan s'effectue sur la base d'une grille établie par l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales.

Le président communique à la fédération départementale et régionale le bilan ainsi réalisé, et les conséquences en matière de changement d'échelon et de rémunération.

- * un passage institutionnel obligé, lié à une formation organisée sur le plan national : formations centrées sur les priorités du métier (vie associative, pédagogie et éducation, management d'équipe...) ou un "point d'étape" dans le parcours professionnel.

Echelon concerné	Ancienneté dans l'échelon précédent
1	
2	1 an
3	2 ans
4	3 ans
5	3 ans
6	4 ans
7	4 ans
8	4 ans
9	5 ans
10	5 ans

Quand un directeur est engagé alors qu'il justifie avoir exercé en dehors de l'Institution une activité professionnelle antérieure de nature à lui donner compétence pour ses nouvelles fonctions, ces années d'expérience peuvent être prises en compte dans la limite de dix années maximums à raison de cinq points par année considérée.

La prise en compte de ces années d'expérience professionnelle ne joue que pour la rémunération, à l'exclusion de tout autre avantage de la convention collective lié à une condition d'ancienneté.

Points liés à la mobilité géographique

Quand un directeur change de poste de direction entraînant un changement d'association employeur et sous la réserve que ce changement ne soit pas consécutif à un licenciement pour un motif autre qu'économique, il bénéficie d'un supplément de 20 points. L'attribution de ces points supplémentaires est soumise à la condition qu'il ait effectué cinq ans de direction dans le poste précédent.

Sur une carrière, le nombre de changements de poste de direction donnant lieu à attribution de points supplémentaires est limité à trois.

2.2. – Moniteur

Classification et traitement des moniteurs

Le salaire est calculé en nombre de points résultant de l'addition des éléments suivants :

1. Le classement dans une grille en fonction des qualifications.
2. Une progression d'échelon.
3. Une majoration de salaire de 2 points par mois par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, jusqu'à l'âge de 21 ans.

Les grilles de salaires en fonction des qualifications sont les suivantes :

Echelon	Catégorie I	Catégorie II
1	240	270
2	260	290
3	285	315
4	310	335
5	330	355
6	350	375
7	370	395
8	380	405
9	390	415
10	400	425

Catégorie I : titulaires d'un titre ou diplôme de niveau IV ou III admis pour enseigner.

Catégorie II : titulaires d'un titre ou diplôme de niveau II ou supérieur admis pour enseigner,

titulaires de l'examen professionnel donnant une équivalence de niveau II pour l'enseignement agricole, prévu à l'article R 813-19 du code rural.

Définition des échelons

Le nombre d'échelons est fixé à 10 :

Echelon 1 : 1^{ère} année de fonction dans l'Institution,

Echelon 2 : obtention de la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique,

Le moniteur qui n'aurait pas pu être engagé dans le parcours de formation pédagogique au cours de sa première année de fonction est classé à l'échelon 2 dès sa deuxième année de fonction et jusqu'à l'obtention de la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique.

Pour le moniteur engagé après le 1^{er} janvier, le passage au 2^{ème} échelon intervient le 1^{er} septembre de la deuxième année suivant son embauche.

Echelon 3 : possession du certificat de formation pédagogique ; la date d'effet du 3^{ème} échelon est fixée au 1^{er} septembre de l'année civile d'obtention de la qualification pédagogique.

A partir du 3^{ème} échelon, le passage à un échelon supérieur nécessite :

- une ancienneté dans l'échelon précédent,
- et, alternativement :

* soit la présentation devant le Conseil d'administration d'une action de son choix conduite sous sa responsabilité dans les dix-huit mois précédents et ayant apporté une contribution positive à la formation des jeunes, élèves ou apprentis ou des stagiaires.

La présentation de cette action devant le Conseil d'administration doit être accompagnée d'une synthèse écrite.

Sous la réserve que le moniteur justifie du nombre d'années d'ancienneté depuis le passage à l'échelon précédent, le seul fait d'avoir présenté l'action devant le Conseil d'administration emporte le droit à changer d'échelon.

Si le moniteur refuse de présenter une action devant le Conseil d'administration, le changement d'échelon ne peut intervenir. Cette carence ne peut à elle seule justifier un licenciement.

Après audition, il est délivré au moniteur une attestation précisant la date et le sujet de l'action présentée.

* soit le suivi d'une action de formation organisée par l'ANFRA d'une durée minimale de cinq jours.

Echelon concerné	Ancienneté dans l'échelon précédent
4	2 ans
5	4 ans
6	5 ans
7	6 ans
8	6 ans
9	6 ans
10	6 ans

Quand un moniteur est engagé alors qu'il justifie avoir exercé en dehors de l'Institution une activité professionnelle antérieure de nature à lui donner compétence pour ces nouvelles fonctions, ces années d'expérience peuvent être prises en compte dans la limite de dix années ; elles sont alors valorisées sur la base de 5 points par an.

La prise en compte de ces années d'expérience professionnelle ne joue que pour la rémunération, à l'exclusion de tout autre avantage de la convention collective lié à une condition d'ancienneté.

Changement de catégorie

En cas de changement de catégorie consécutif à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de niveau II admis pour enseigner, le changement s'effectue le premier jour du mois civil suivant l'obtention du diplôme ou du titre.

2.3 Chargés de cours (modifié par avenant du 1^{er} juillet 2015 signé par C.F.D.T - C.G.C)

La rémunération minimale brute du chargé de cours pour une heure de cours englobant le temps de préparation et de correction est fixée au double de la rémunération horaire brute d'un moniteur de catégorie II - 1^{ère} année – 1^{er} échelon.

2.4. Métiers de la vie résidentielle, du secrétariat et de la comptabilité

Les personnels exerçant les métiers précités sont rémunérés sur la base de grilles de salaires établies tenant compte des responsabilités et de l'autonomie dans l'exercice du métier.

Catégorie I : Fonction d'exécution ou de surveillance.

Capacité technique à effectuer le travail commandé sous le contrôle d'un responsable.

Catégorie II : Fonction exécutée en autonomie.

Capacité d'organisation de son travail et d'initiative.

Capacité à assurer seul la fonction dans sa globalité sous le contrôle du directeur ou d'un responsable.

Capacité à assurer les relations internes et externes à l'établissement (fournisseurs, élèves, membres de l'équipe).

Catégorie III : Animation d'une équipe, sous la responsabilité de la direction.

Capacité à transmettre les savoirs techniques.

Les critères de classement dans la catégorie sont cumulatifs.

Tenant compte des responsabilités et de l'autonomie dans les métiers, le classement dans les catégories s'établit comme suit :

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III
Maître(sse) de maison		X	X
Cuisinier		X	
Aide cuisinier	X		
Personnel de service	X	X	
Personnel d'entretien	X	X	
Animateur-surveillant		X	
Surveillant	X		
Animateur	X	X	
Secrétaire	X	X	X
Comptable	X	X	X

Le classement dans les catégories tenant compte des critères de responsabilités et d'autonomie est à l'appréciation de l'association employeur.

Le salaire est calculé en nombre de points résultant de l'addition des éléments suivants :

- 1- Le classement dans une grille en fonction des responsabilités exercées et de l'autonomie dans le métier.
- 2- Une progression d'échelon.
- 3- Une majoration de salaire de 2 points par mois par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, jusqu'à l'âge de 21 ans.

Echelon	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III
1	205	225	245
2	210	240	260
3	215	250	270
4	220	270	290
5	225	290	310
6	230	310	330
7	235	330	350
8	240	340	360
9	250	350	370
10	260	360	380

Le nombre d'échelons est fixé à 10.

A partir du 1^{er} échelon, le passage à un échelon supérieur nécessite une ancienneté dans l'échelon précédent.

Echelon concerné	Ancienneté dans l'échelon précédent
1	-
2	2 ans
3	2 ans
4	2 ans
5	3 ans
6	4 ans
7	6 ans
8	6 ans
9	6 ans
10	6 ans

Pour le personnel engagé après le 1^{er} janvier, le passage au 2^{ème} échelon intervient le 1^{er} septembre de la troisième année suivant l'embauche.

Expérience professionnelle antérieure à l'entrée dans l'Institution

Quand une personne est engagée alors qu'elle justifie avoir exercé en dehors de l'Institution une activité professionnelle antérieure de nature à lui donner compétence pour ces nouvelles fonctions, ces années d'expérience peuvent être prises en compte pour le calcul du salaire.

La prise en compte de ces années d'expérience ne joue que pour la rémunération, à l'exclusion de tout autre avantage de la convention collective lié à une condition d'ancienneté.

Fait à Paris, le 24 janvier 2007

Grille de salaires des directeurs

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	400									
2		410								
3		410								
4			440							
5			440							
6			440							
7				455						
8				455						
9				455						
10					470					
11					470					
12					470					
13					470					
14						485				
15						485				
16						485				
17						485				
18							500			
19							500			
20							500			
21							500			
22								510		
23								510		
24								510		
25								510		
26								510		
27									520	
28									520	
29									520	
30									520	
31									520	
32										530
33										530
34										530
35										530
36										530
37										530
38										530
39										530
40										530

Grille de salaires des moniteurs - CATEGORIE I

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	240									
2		260								
3			285							
4			285							
5				310						
6				310						
7				310						
8				310						
9					330					
10					330					
11					330					
12					330					
13					330					
14						350				
15						350				
16						350				
17						350				
18						350				
19						350				
20							370			
21							370			
22							370			
23							370			
24							370			
25							370			
26								380		
27								380		
28								380		
29								380		
30								380		
31								380		
32									390	
33									390	
34									390	
35									390	
36									390	
37									390	
38										400
39										400
40										400

La grille est établie pour une carrière "standard" impliquant l'acquisition de la qualification pédagogique à l'issue des deux premières années et une réalisation dans les délais voulus des conditions nécessaires au passage d'échelons.

Grille de salaires des moniteurs - CATEGORIE II

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	270									
2		290								
3			315							
4			315							
5				335						
6				335						
7				335						
8				335						
9					355					
10					355					
11					355					
12					355					
13					355					
14						375				
15						375				
16						375				
17						375				
18						375				
19						375				
20							395			
21							395			
22							395			
23							395			
24							395			
25							395			
26								405		
27								405		
28								405		
29								405		
30								405		
31								405		
32									415	
33									415	
34									415	
35									415	
36									415	
37									415	
38										425
39										425
40										425

La grille est établie pour une carrière "standard" impliquant l'acquisition de la qualification pédagogique à l'issue des deux premières années et une réalisation dans les délais voulus des conditions nécessaires au passage d'échelons.

**Métiers de la vie résidentielle, du secrétariat et de la comptabilité
Catégorie I**

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	205									
2	205									
3		210								
4		210								
5			215							
6			215							
7				220						
8				220						
9				220						
10					225					
11					225					
12					225					
13					225					
14						230				
15						230				
16						230				
17						230				
18						230				
19						230				
20							235			
21							235			
22							235			
23							235			
24							235			
25							235			
26								240		
27								240		
28								240		
29								240		
30								240		
31								240		
32									250	
33									250	
34									250	
35									250	
36									250	
37									250	
38										260
39										260
40										260

**Métiers de la vie résidentielle, du secrétariat et de la comptabilité
Catégorie II**

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	225									
2	225									
3		240								
4		240								
5			250							
6			250							
7				270						
8				270						
9				270						
10					290					
11					290					
12					290					
13					290					
14						310				
15						310				
16						310				
17						310				
18						310				
19						310				
20							330			
21							330			
22							330			
23							330			
24							330			
25							330			
26								340		
27								340		
28								340		
29								340		
30								340		
31								340		
32									350	
33									350	
34									350	
35									350	
36									350	
37									350	
38										360
39										360
40										360

**Métiers de la vie résidentielle, du secrétariat et de la comptabilité
Catégorie III**

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	245									
2	245									
3		260								
4		260								
5			270							
6			270							
7				290						
8				290						
9				290						
10					310					
11					310					
12					310					
13					310					
14						330				
15						330				
16						330				
17						330				
18						330				
19						330				
20							350			
21							350			
22							350			
23							350			
24							350			
25							350			
26								360		
27								360		
28								360		
29								360		
30								360		
31								360		
32									370	
33									370	
34									370	
35									370	
36									370	
37									370	
38										380
39										380
40										380

Convention Collective Logement

La présente convention collective logement se substitue à la convention collective logement conclue en date du 21 juin 1978.

Elle prend effet le 1er janvier 1994.

Article I - Champ d'application

La convention collective logement est applicable au personnel des Maisons Familiales, Instituts Ruraux, Centres et Fédérations.

Article II - Définition du logement de fonction

Le logement de fonction, dont l'association est propriétaire ou locataire principal, est lié au contrat de travail, dont il est l'accessoire ; la réglementation relative aux baux d'habitation ne lui est pas applicable.

Les conditions dans lesquelles le logement de fonction est mis à la disposition du salarié sont précisées par le contrat de travail qui indique notamment s'il s'agit d'un logement de fonction intégré, non intégré ou extérieur, ainsi que le montant du loyer s'il y a lieu.

Article III - Logement de fonction et contrat de travail

Le logement de fonction est lié au contrat de travail ; en cas de rupture du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, le logement doit être libéré par l'intéressé à la date d'expiration dudit contrat de travail.

Article IV - Catégories de logement de fonction

1°) Le logement de fonction intégré

Le logement est dit "intégré" quand il est installé dans le bâtiment principal de l'association, ou contigu à celui-ci et lié par une communication intérieure.

2°) Le logement de fonction non intégré

Le logement est considéré comme non intégré quand il est indépendant du bâtiment principal et situé à moins de 200 mètres de celui-ci. Il peut lui être contigu s'il n'y a pas de communication intérieure et s'il y a indépendance réelle de bruit, d'entrée et de dégagement.

3°) Le logement extérieur

Est considéré comme logement extérieur le logement mis à la disposition du salarié par l'association mais à une distance de plus de 200 mètres du bâtiment principal de l'établissement.

4°) La chambre de garde de nuit

Elle n'est pas un logement de fonction pour le salarié et n'est pas à sa disposition pour toute l'année, sauf convention contraire. Elle est mise à sa disposition à titre gratuit.

Article V - Contrepartie financière

La contrepartie financière à la charge du salarié est fixée comme suit :

- *logement de fonction intégré : le logement est gratuit,*
- *logement de fonction non intégré : le logement n'est pas gratuit et la retenue est fixée de gré à gré entre l'association et le salarié en tenant compte des obligations supplémentaires demandées par l'association ; ces obligations sont précisées dans le contrat de travail.*
- *logement extérieur : la retenue est fixée de gré à gré entre l'association et le salarié.*

Dans tous les cas le salarié garde à sa charge les frais relatifs à la taxe d'habitation, à l'assurance du logement, au chauffage, au téléphone, à la fourniture d'eau, de gaz et d'électricité, à l'entretien courant et de façon plus générale aux frais liés à l'occupation du logement.

Convention Collective de Retraite et de Prévoyance des Personnels des Maisons Familiales Rurales

Sommaire

Article I	Champ d'application
Article II	Organismes compétents
Article III	Dispositions communes à la Prévoyance et Complémentaire Santé
Article IV	Prévoyance
Article V	Complémentaire Santé
Article VI	Cotisations retraite
Article VII	Versement des cotisations
Article VIII	Suivi du régime
Article IX	Durée
ANNEXE 1	Régime de retraite et de prévoyance : rappel chronologique des dispositions applicables
ANNEXE 2	Garanties prévoyance du personnel non-cadre
ANNEXE 3	Garanties prévoyance du personnel cadre
ANNEXE 4	Tableau des garanties de complémentaire santé

Article I

Entre les soussignés il a été conclu la présente convention collective nationale instituant un régime de retraite et de prévoyance en faveur des bénéficiaires précisés à l'article III.

La présente convention reprend et révisé la convention collective de retraite et de prévoyance conclue le 18 octobre 1955 entre les signataires précités.

Article II

A compter du 1er octobre 1955, toutes les Associations adhérant à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales et employant des Cadres titularisés comme il est dit à l'article III doivent obligatoirement adhérer à l'Association Générale de Retraite par Répartition, dont le siège social est à PARIS, 37 Boulevard(14ème), selon les modalités précisées par ladite Association Générale de Retraite par Répartition (A.G.R.R.).

A compter du 1er octobre 1965, cette adhésion obligatoire à l'A.G.R.R. est étendue aux associations de Maisons Familiales Rurales employant des cadres non titularisés mais définis par l'article III comme étant membres participants.

Toutefois cette adhésion obligatoire ne s'impose pas aux associations de Maisons Familiales Rurales qui antérieurement au 1er octobre 1965 avaient adhéré à un régime de retraite et de prévoyance accordant à leurs cadres des avantages au moins équivalents à ceux définis par la présente convention.

A compter du 18 février 1977, les opérations de prévoyance sont traitées au sein de l'A.G.R.R. Prévoyance, l'obligation d'y adhérer s'impose à tous les bénéficiaires précités.

Conformément à l'accord National Interprofessionnel du 13 mars 2013 relatif aux retraites complémentaires, à compter du 1er janvier 2017, le GIE Agrica Gestion dont le siège social est situé au 21 rue de la Bienfaisance 75382 Paris cedex 08 est l'organisme compétent en matière de retraite complémentaire au sein de la branche professionnelle.

Article III : Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ou en cas de portabilité

1) Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

1.1 Les cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisés

Les garanties prévues par les régimes Prévoyance et Frais de santé sont maintenues, sous réserve du paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :

- d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
- ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, le financement et la répartition entre l'employeur et le salarié du maintien des garanties s'effectuent selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié.

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime.

Il est précisé que lorsque l'assiette des cotisations et des prestations est définie en fonction de la rémunération du salarié, celle-ci intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

1.2 Les autres cas de suspension pour le régime de frais de santé

En cas de suspension du contrat de travail, n'ouvrant pas ou plus droit au maintien de salaire ou aux indemnités journalières complémentaires ou à un revenu de remplacement versé par l'employeur, les garanties prévues par le présent régime de santé, en principe suspendues, pourront être maintenues à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation (part salariale et patronale).

Dans ce cas, le salarié doit faire la demande de ce maintien de couverture à l'organisme assureur. Le salarié s'acquittera alors de l'intégralité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

2) Maintien des garanties au titre de la portabilité

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance et complémentaire santé à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions applicables aux salariés actifs, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité est assuré par le régime de prévoyance et complémentaire santé sans contrepartie de cotisations.

3) Maintien des garanties au titre de la portabilité

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance et complémentaire santé à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions applicables aux salariés actifs, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité est assuré par le régime de prévoyance et complémentaire santé sans contrepartie de cotisations.

Article IV : Prévoyance

1) Définition des bénéficiaires

Tous les salariés relevant de la convention collective des Maisons Familiales Rurales, sont bénéficiaires du régime de prévoyance précisé à cet article IV.

L'adhésion des salariés, quelle que soit la nature du contrat ou sa durée au régime prévoyance est obligatoire.

2) Garanties

Ce régime recouvre les garanties suivantes :

- Décès,
- Invalidité absolue et définitive,
- Double effet,
- Prédéces,
- Rente éducation,
- Rente de conjoint,
- Incapacité temporaire de travail,
- Invalidité

Les tableaux des garanties sont annexés au présent avenant (Annexe 2 « Garanties prévoyance personnel non-cadre » et Annexe 3 « Garanties prévoyance personnel cadre »).

La garantie Décès de l'annexe 2 Garanties Prévoyance du personnel non-cadre et de l'annexe 3 Garanties Prévoyance du personnel cadre prend en compte la notion de PACS et de concubinage au titre de la garantie Capital décès. Elle est modifiée comme suit :

Garanties	Montant
Capital décès (en fonction de la situation de famille au moment du décès du salarié)	
Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	90 % du SR
Marié, pacsé ou concubin sans personne à charge	180 % du SR
Tout assuré avec une personne à charge	225 % du SR
Majoration par personne à charge supplémentaire	45 % du SR

Ces garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires. Elles pourront être modifiées si besoin ainsi que le taux de cotisation, par accord entre la CPPNI et l'assureur.

3) Taux de cotisation et salaire servant de base de calcul des cotisations

3.1 Taux de cotisation et répartition (modifié par avenant du 28 novembre 2023 *signé par CFDT – CGC – FO*)

Les taux de cotisation ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut dans la limite de 4 fois le plafond annuel des Assurances Sociales Agricoles. Les ayants-droits pacsés ou en concubinage pourront désormais bénéficier de la garantie capital décès.

Taux de cotisation et répartition :

Au 1^{er} janvier 2024 :

Garanties	Part patronale	Part salariale	Cotisation globale
Décès / Rente éducation	0,61% TATB		0,61% TATB
Rente de conjoint survivant	0,41% TATB appelés à 0,22% TATB		0,41% TATB appelés à 0,22% TATB
Mensualisation	0,096% TATB		0,096% TATB
Incapacité	0,515% TATB	0,327% TATB	0,842% TATB
Invalidité	0,688% TATB		0,688% TATB
Total	2,319% TATB appelés à 2,129% TATB	0,327% TATB	2,646% TATB appelés à 2,456% TATB

Au 1^{er} janvier 2025 :

Garanties	Part patronale	Part salariale	Cotisation globale
Décès / Rente éducation	0,61% TATB		0,61% TATB
Rente de conjoint survivant	0,41% TATB appelés à 0,22% TATB		0,41% TATB appelés à 0,22% TATB
Mensualisation	0,096% TATB		0,096% TATB
Incapacité	0,509% TATB	0,333% TATB	0,842% TATB
Invalidité	0,733% TATB		0,733% TATB
Total	2,358% TATB appelés à 2,168% TATB	0,333% TATB	2,691% TATB appelés à 2,501% TATB

3.2 Salaire servant de base de calcul des cotisations prévoyance

Le salaire de référence servant de base de calcul des cotisations et des prestations est composé des tranches indiquées ci-après :

- La tranche A des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel limité au plafond annuel de la Sécurité sociale
- La tranche B des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et 4 fois ce plafond.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité Sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de Sécurité Sociale.

Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations l'indemnité de préavis, les gratifications et les indemnités d'activité partielle légales complétées le cas échéant par l'employeur.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié.

4) Service médical

Un mécanisme de service médical est mis en place dans la branche par les partenaires sociaux dans la gestion du régime de prévoyance conventionnel.

Ainsi, lors de la demande de prestations et à toute époque durant le versement des prestations, l'organisme assureur peut diligenter un service médical afin de pouvoir constater de la gravité de l'état du salarié (le niveau d'incapacité ou d'invalidité) ainsi que la régularité du montant des prestations.

Ce service médical qui peut être mis en place par l'organisme assureur est couvert par le secret médical et permet également de recueillir des éléments à vocation statistiques afin de mieux identifier les causes des différents arrêts de travail et réfléchir à la mise en place d'actions de prévention.

5) Degré élevé de solidarité (DES) Avenant du 29 novembre 2022 signé par CFDT – CGC – FO à effet à compter du 1er janvier 2023

5.1 Le fonds de solidarité et investissement pour la prévention

Conformément à l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale, la Commission Nationale Paritaire de Négociation décide d'instaurer un fonds de solidarité dont l'objectif est de permettre :

- Le financement d'actions au sein des maisons familiales rurales ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail.
- La prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides de secours aux salariés.

La CPPNI détermine les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment.

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de minimum 2% sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et rentes de conjoint) par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

5.2 La Commission Paritaire Nationale « Aides individuelles » (CPNAI)

a. Missions

La Commission Paritaire Nationale « Aides individuelles » (CPNAI) est une instance consultative dépendante de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). Elle rend compte régulièrement de ces travaux auprès de la CPPNI.

Mandatée par la CPPNI et sous son contrôle, elle a pour but d'examiner et attribuer les aides individuelles sollicitées par les salariés de la branche dans le cadre du degré élevé de solidarité.

b. Composition

La CPNAI est constituée paritairement :

- d'un titulaire membre de la CPPNI désigné par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche professionnelle ;
- d'un nombre égal de représentants désignés par les employeurs.

Chaque délégation peut, en outre, être accompagnée d'un conseiller technique de son organisation. Les organisations syndicales de salariés constituent leur délégation parmi les salariés travaillant dans l'institution et relevant du champ d'application de la présente convention collective.

c. Prise de décisions

Les décisions d'attribution des aides individuelles sont prises paritairement et adoptées à l'unanimité des 2 collèges, salariés et employeurs réunis dans le cadre de la CPNAI.

Au sein du collège salariés, les décisions sont prises à la majorité absolue des organisations syndicales de salariés représentatives.

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article V : Complémentaire Santé

1) Définition des bénéficiaires

Tous les salariés relevant de la convention collective des Maisons Familiales Rurales, sont bénéficiaires d'une couverture complémentaire santé collective à adhésion obligatoire y compris pour leurs ayants droit.

Un salarié travaillant chez plusieurs employeurs a l'obligation d'en informer chacun de ses employeurs. Cette information est nécessaire afin que chaque employeur puisse se conformer aux obligations légales et conventionnelles.

2) Dispense d'affiliation

2.1 Définition des cas de dispense (modifié par avenant du 16 décembre 2019 *signé par CFDT – CGC – CGT – FO*)

Conformément à l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale et sans remettre en cause l'exonération des cotisations de sécurité sociale du régime de complémentaire santé obligatoire, il sera possible pour le salarié relevant de l'un des cas de dispense ci-dessous énumérés, de demander à être dispensé de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ces cas de dispenses sont ouverts pour :

- Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à trois mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L.861-3 du code de la sécurité sociale (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du Code de la Sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Par exemple et à ce titre lorsque des conjoints, sont tous deux salariés d'une même MFR, l'un des époux pourra faire le choix de ne pas adhérer au régime de complémentaire santé, il sera affilié en tant qu'ayant droit.

Pour précision, un salarié ayant droit au titre de la couverture complémentaire santé collective et obligatoire dont bénéficie son conjoint, salarié dans une autre entreprise, ne pourra demander à être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire santé obligatoire de son employeur que si le régime complémentaire santé de son conjoint prévoit une couverture obligatoire des ayants droit.

2.2 Procédure pour bénéficier d'une dispense

La dispense d'affiliation relève du choix du salarié et doit résulter d'une demande écrite de sa part auprès de son employeur.

Cette demande doit indiquer son refus d'adhésion et être accompagnée des justificatifs nécessaires. Cette demande doit être faite dans les trente jours suivant l'embauche du salarié ou suivant la modification du rapport cotisation/ rémunération brute annuelle.

Le salarié peut revenir à tout moment sur sa décision d'être dispensé du régime de frais de santé et solliciter auprès de son employeur, par écrit, son affiliation au régime de frais de santé. Dans ce cas, cette affiliation s'effectue au plus tôt à partir du mois suivant la demande du salarié, selon les délais nécessaires pour l'affiliation du salarié au régime de frais de santé.

2.3 Garanties

Le tableau des garanties mises en place au titre de la couverture complémentaire santé obligatoire est annexé au présent avenant (Annexe 4 Tableau des garanties complémentaire santé).

Ces garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires. Elles pourront être modifiées ainsi que le taux de cotisation, par accord entre la CPPNI et l'assureur recommandé.

2.4 Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (Loi Evin)

Pour tout salarié, les garanties cessent d'être accordées au dernier jour du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail ou à l'expiration du dispositif de portabilité mentionné à l'article III 2) du présent avenant

A l'issue, et conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (Loi Evin), une garantie frais de santé est proposée sans condition, de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée. Les intéressés doivent en faire la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail, ou le cas échéant, à l'expiration de la période durant laquelle ils ont bénéficié de la portabilité.
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Ce maintien s'effectue en contrepartie du versement des cotisations spécifiques, intégralement à la charge des intéressés.

Les tarifs applicables aux personnes visées par cet article ne peuvent être supérieurs de plus de 50% aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

2.5 Taux de cotisation et répartition (modifié par avenant du 28 novembre 2023 *signé par CFDT – CGC – FO*)

Au 1^{er} janvier 2024 la cotisation des actifs est fixée à 111,20 euros par mois sans amélioration des garanties.

La répartition est fixée ainsi :

	Personnel non-cadre	Personnel cadre
Part patronale	66,72 €	61,16 €
Part salariale	44,48 €	50,04 €

Article VI (modifié par avenant du 9 décembre 2015 signé par le SFOPE et la CFDT) :

Les charges et avantages de retraite et de prévoyance prévus par la présente convention sont calculés sur la totalité du salaire brut.

1°) Cotisations retraite

Elles sont fixées à :

- Salariés cadres : 8% dans la limite de la tranche A
- Salariés non-cadres : 8% dans la limite de la tranche A et 16% sur la tranche B des assurances sociales.

Les sur cotisations éventuelles ne donnent pas lieu à attribution de droits pour la retraite.

Article VII

L'affiliation de chaque organisme employeur soumis à la présente convention collective et le versement des cotisations se font à la section de l'A.G.R.R. de la région où se trouve situé le siège social de l'organisme employeur.

Article VIII

La CPPNI prévue à l'article XXVI de la convention collective applicable aux personnels des Maisons Familiales Rurales décide, en accord avec l'A.G.R.R. et l'A.G.R.R. Prévoyance, de toute interprétation ou modification de la présente convention.

Ladite CPPNI précitée examine une fois par an le bilan de gestion du régime de prévoyance.

Article IX

La présente convention collective est conclue pour une année et se renouvelle d'année en année par tacite reconduction.

Elle ne peut être dénoncée qu'après respect d'un préavis au moins égal à 6 mois.

La CPPNI visée à l'article XI ci-dessus se réunit dans les trois mois suivant la notification de la dénonciation. La convention collective de prévoyance et de retraite continue à produire ses effets pendant une année au-delà de la date de dénonciation effective.

ANNEXE 1 : REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE : RAPPEL CHRONOLOGIQUE DES
DISPOSITIONS APPLICABLES

(Attention ces dispositions ne sont plus applicables,
pour connaître les règles en vigueur consulter les articles de la Convention Collective de Retraite et
de Prévoyance des Personnels des Maisons Familiales Rurales page 43)

La présente annexe a pour objet de rappeler l'évolution des règles applicables du régime de Retraite et de Prévoyance des personnels des Maisons Familiales Rurales.

Sont membres participants à l'A.G.R.R. :

1°) Depuis le 1er octobre 1955

Les cadres des Maisons Familiales d'Apprentissage Rural, des Fédérations Départementales des Maisons Familiales d'Apprentissage Rural, de l'Union Nationale des Maisons Familiales d'Apprentissage Rural, de l'Association Nationale pour la Formation de Moniteurs Agricoles, titularisés dans les conditions établies par le conseil d'administration de l'Union Nationale pour les moniteurs, monitrices, directeurs, directrices ou qui seront établies ultérieurement par le dit conseil d'administration pour les autres catégories de personnels.

2°) Depuis le 1er octobre 1965

Les cadres permanents des mêmes organismes employeurs qui répondent à la fois aux deux conditions suivantes :

- avoir 21 ans révolus,
- posséder le certificat de formation pédagogique de moniteur ou monitrice d'apprentissage rural.

3°) Depuis le 1er janvier 1967

Les maîtresses de maison permanentes des mêmes organismes employeurs qui répondent à la fois aux trois conditions suivantes :

- avoir 21 ans révolus,
- posséder le certificat de formation de responsable de collectivité rurale,
- avoir exercé une année comme maîtresse de maison dans un des organismes employeurs énumérés au 1er du présent article (carence professionnelle).

Ensemble du personnel permanent ne répondant pas aux conditions des catégories précédentes, enseignant ou non âgé de plus de vingt et un ans ayant plus de deux années de présence au service de un ou plusieurs organismes employeurs énumérés au 1er du présent article (carence professionnelle). (1)

(1) Cette catégorie est soumise à la convention depuis le 1er janvier 1967. Le personnel de secrétariat de PARIS et de l'imprimerie de MAURECOURT en a cependant été exclu, il y a ensuite été soumis à compter du 1er janvier 1969.

Le personnel permanent doit répondre aux conditions suivantes :

- être employé de façon régulière pour une année scolaire ou civile,
- assurer au moins un mi-temps de travail c'est-à-dire assurer au moins la moitié d'un horaire normal de personnel à plein temps, y compris pour les moniteurs et directeurs, participation aux activités de surveillance et de veillées, et recevoir un salaire mensuel calculé en conséquence.

4°) Depuis le 1er janvier 1974

A compter du 1er janvier 1974 tout le personnel permanent tel qu'il est défini à l'alinéa précédent, est soumis à la présente convention collective, sans condition d'âge, de présence ou de qualification.

En conséquence, l'ensemble du personnel des organismes visés à l'article II est réparti en deux catégories :

- **Catégorie 10 :** ensemble du personnel permanent auquel s'appliquent intégralement les charges et avantages prévus par l'article VI ci-après,
- **Catégorie 82 :** personnel non permanent qui n'est soumis qu'à la retraite au taux minimum obligatoire selon la loi, c'est-à-dire, 4 % sur le salaire total, devant être porté à 4,5 % le 1er janvier 1996, 5 % le 1er janvier 1997, 5,5 % le 1er janvier 1998, 6 % le 1er janvier 1999.

5°) A effet du 1er janvier 2009

A effet du 1er janvier 2009 tout le personnel salarié, cadres et non cadres, quelle que soit la nature du contrat de travail, bénéficie du régime de prévoyance et des frais de santé conventionnel, souscrits auprès de l'AG2R Prévoyance (prévoyance et frais de santé) et de l'OCIRP (garantie rente de conjoint survivant).

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le régime de prévoyance, y compris la garantie frais de santé, est maintenu aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, pendant la période de maintien de salaire total ou partiel de l'employeur ou de versement des indemnités journalières complémentaires, et ce tant que le contrat d'assurance est en vigueur.

Le salarié et l'employeur sont tenus d'acquitter leur quote-part de cotisation.

6°) Dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé applicables à effet du 1er juillet 2014

Peuvent être dispensés d'affiliation à la garantie frais de santé, sous réserve d'en effectuer la demande écrite à l'employeur :

- a) Les salariés sous contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, dans les conditions suivantes :
 - pour les contrats d'une durée inférieure à douze mois la dispense d'affiliation est de droit, sur simple demande écrite du salarié ;

- pour les contrats d'une durée au moins égale à douze mois la dispense d'affiliation est possible si le salarié qui la demande justifie par écrit être couvert à titre individuel par une garantie complémentaire de frais de santé.
- b) Les salariés à temps partiel et les apprentis pour qui l'adhésion à la garantie les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.
- c) Les bénéficiaires de la CMU Complémentaire (ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé). Dans ce cas la dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle l'intéressé cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.
- d) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de leur embauche. La dispense d'affiliation ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite. Le salarié devra justifier de cette couverture par une attestation d'assurance avec mention de l'échéance.
- e) A condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs d'une garantie collective frais de santé, y compris en tant qu'ayants droit, relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants :
- dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant-droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants-droits à titre obligatoire) ;
 - régime local d'Alsace-Moselle ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
 - mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets N° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et N° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
 - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

La faculté de dispense mentionnée aux c), et e) s'exerce indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié vient à la faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire. Un salarié affilié au régime de prévoyance collectif et obligatoire de son entreprise, qui se trouve couvert ultérieurement par le régime de prévoyance de son conjoint soit au titre d'un régime lui-même collectif et obligatoire qui prévoirait la couverture obligatoire des ayants-droits, soit au titre d'un régime « Madelin » ou d'une mutuelle de fonctionnaire, pour ne citer que ces exemples, peut faire valoir sa dispense d'adhésion au régime de son entreprise auquel il adhérerait antérieurement.

Les dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé prévues au a), c), d), et e) ne sont pas applicables aux salariés cadres, affiliés à l'AGIRC en application des articles 4 et 4 bis de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, eu égard aux exigences de conformité avec l'article 7 de ladite convention.

7°) à effet du 1^{er} janvier 2013

A effet du 1er janvier 2013 tout le personnel salarié, quelle que soit la nature du contrat de travail et la durée contractuelle hebdomadaire ou annuelle du travail, bénéficie du régime conventionnel de retraite complémentaire, dans les conditions de cotisations prévues à l'article VI 1°) Cotisations retraite.

Article IV abrogé par avenant du 10 décembre 2008

Article V

Lors de la liquidation de leurs droits à la retraite, toutes les périodes de salariat non cotisées, accomplies dans des établissements relevant de la présente convention collective seront validées gratuitement, conformément aux dispositions prévues par le règlement intérieur de l'A.G.R.R.

Les périodes de référence pour les années antérieures à la date d'effet sont ainsi déterminées :

	Catégorie	Dates d'effet	Périodes de référence
Article III-4°	11 S.T.	01.01.1967	1963-1964-1965
Article III-1°	20 S.T.	01.10.1955	1948-1949-1950
	T.B.	01.01.1967	
Article III-2°	21 S.T.	01.10.1965	1961-1962-1963
	T.B.	01.01.1967	
Article III-3°	22	01.01.1967	1963-1964-1965
	10	01.01.1974	
	82	01.07.1973	

Les droits attribués et acquis jusqu'au 31.12.1973, par le personnel défini en catégorie 10, seront maintenus aux conditions d'adhésion des catégories 11 - 20 - 21 - 22 définies ci-dessus pour ceux faisant partie de ces catégories avant le 01.01.1974 ou à défaut dans les conditions de la catégorie 82.

ANNEXE 2 GARANTIES PREVOYANCE DU PERSONNEL NON-CADRE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MAISONS FAMILIALES ET RURALES D'EDUCATION ET D'ORIENTATION (7508)

GARANTIES DE PREVOYANCE – PERSONNEL NON-CADRE

Date d'effet : 1^{er} janvier 2010 – Depuis le 1^{er} janvier 2022 les ayants-droits pacsés ou en concubinage pourront bénéficier de la garantie capital décès.

GARANTIES

MONTANT

GARANTIES	MONTANT
Décès	
Quels que soient l'âge du salarié et la cause du décès	
Célibataire, Veuf, Divorcé sans personne à charge	Versement d'un capital égal à 90 % du salaire de référence (1)
Marié sans personne à charge	Versement d'un capital égal à 180 % du salaire de référence (1)
Célibataire, Veuf, Divorcé avec une personne à charge	Versement d'un capital égal à 225% du salaire de référence (1)
Marié avec une personne à charge	Versement d'un capital égal à 225% du salaire de référence (1)
Majoration par personne à charge supplémentaire	Majoration du capital égal à 45% du salaire de référence (1)
Invalidité absolue et définitive (I.A.D)	Versement par anticipation de la moitié du capital décès. L'autre moitié étant versée au décès.
Classement en invalidité 3 ^{ème} catégorie	
Double Effet	
(Décès du conjoint non remarié quel que soit son âge survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié)	Versement d'un capital identique à celui versé au décès du salarié, aux enfants à charge, réparti par parts égales entre eux
Prédécès	
du conjoint, du concubin, du Partenaire lié par un PACS (2) ou d'un enfant à charge	Versement d'une allocation égale à 50% du salaire de référence (1) Versement d'une allocation égale à 20 % du salaire de référence (1) dans la limite des frais réellement engagés pour les enfants de 12ans et moins
Rente Éducation	
En cas de décès du salarié quel que soit son âge, Versement au profit de chaque enfant à charge d'une rente temporaire dont le montant annuel représente :	
Enfant jusqu'à 6 ans	6% du salaire de référence (1)
Enfant âgé de 7 à 11 ans	8% du salaire de référence (1)
Enfant âgé de 12 à 21ans (25 ans si poursuite d'études)	10% du salaire de référence (1)

Rente de conjoint (Garantie assurée par l'OCIRP)

En cas de décès du salarié quel que soit son âge, un complément de revenu est versé au bénéficiaire sans condition d'âge ni de ressources :

Conjoint survivant, concubin ou Partenaire lié par un PACS	Versement d'une rente temporaire (3) d'un montant égal à 0,31% du salaire de référence (1) x (X* - 20) Versement d'une rente viagère (3) d'un montant égal à 0,43% du salaire de référence (1) x (65-X*) A ces rentes, s'ajoute une majoration de 10% par enfant à charge
Orphelin de père et de mère	Versement d'une rente temporaire d'un montant égal à 0,37% du salaire de référence(1) x (65-X*), jusqu'à 21ans, 25 ans (si poursuite d'études, demandeur d'emploi ou sans limitation d'âge en cas d'invalidité reconnu avant le 21^{ème} anniversaire)
Autre bénéficiaire (célibataire, veuf, divorcé)	Versement d'un capital égal à 43,75% du salaire de référence(1)

Incapacité Temporaire de Travail

Franchise fixe et continue	30 jours
Montant de la prestation	40% du salaire de référence (1) en complément des prestations brutes versées par le Régime de base

Le total des prestations complémentaires versées, des prestations du régime de base et éventuellement du salaire partiel maintenu par l'employeur au titre d'une activité réduite, ne peut excéder le salaire net d'activité du salarié

Invalidité

Montant de la rente 1 ^{ère} catégorie	Versement d'une rente égale à 40% du salaire de référence (1) en complément des prestations brutes versées par le Régime de base
Montant de la rente 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie	Versement d'une rente égale à 40% du salaire de référence (1) en complément des prestations brutes versées par le Régime de base

Le cumul des prestations servies avec toute rémunération ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir une rémunération supérieure à son salaire net d'activité du salarié

- (1) **SALAIRE DE REFERENCE (pour les garanties Décès, Rente éducation et Incapacité temporaire de travail)** : somme des traitements perçus par l'intéressé pendant les 4 trimestres civils précédant celui au cours duquel a eu lieu l'événement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire est limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.
SALAIRE DE REFERENCE (pour la garantie Rente de conjoint OCIRP) : Salaire annuel brut perçu par le participant au cours de l'année civile précédant le décès dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.
- (2) **Le concubin** : Personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès du concubin. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.
Le partenaire lié par un PACS : Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil, ayant au moins 2 années d'existence à la date du décès du partenaire. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.
- (3) **La rente temporaire** : Établit le relais avec la pension de réversion, jusqu'à la date à laquelle celle-ci sera versée
La rente viagère : Pallie l'absence de droits des régimes de retraite complémentaire

* X : représente l'âge du participant au moment du décès

ANNEXE 3 GARANTIES PREVOYANCE DU PERSONNEL CADRE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MAISONS FAMILIALES ET RURALES D'EDUCATION ET D'ORIENTATION (7508)

GARANTIES DE PREVOYANCE – PERSONNEL CADRE - Depuis le 1^{er} janvier 2022 les ayants-droits pacsés ou en concubinage pourront bénéficier de la garantie capital décès.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2010

GARANTIES

MONTANT

GARANTIES	MONTANT
Décès	
Quels que soient l'âge du salarié et la cause du décès	
Célibataire, Veuf, Divorcé sans personne à charge	Versement d'un capital égal à 90 % du salaire de référence (1)
Marié sans personne à charge	Versement d'un capital égal à 180 % du salaire de référence (1)
Célibataire, Veuf, Divorcé avec une personne à charge	Versement d'un capital égal à 225% du salaire de référence (1)
Marié avec une personne à charge	Versement d'un capital égal à 225% du salaire de référence (1)
Majoration par personne à charge supplémentaire	Majoration du capital égal à 45% du salaire de référence (1)
Invalidité absolue et définitive (I.A.D)	
Classement en invalidité 3 ^{ème} catégorie	Versement par anticipation de la moitié du capital décès. L'autre moitié étant versée au décès.
Double Effet	
(Décès du conjoint non remarié quel que soit son âge survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié)	Versement d'un capital identique à celui versé au décès du salarié, aux enfants à charge, réparti par parts égales entre eux
Prédécès	
du conjoint, du concubin, du Partenaire lié par un PACS (2) ou d'un enfant à charge	Versement d'une allocation égale à 50% du salaire de référence (1) Versement d'une allocation égale à 20 % du salaire de référence (1) dans la limite des frais réellement engagés pour les enfants de 12ans et moins
Rente Éducation	
En cas de décès du salarié quel que soit son âge, Versement au profit de chaque enfant à charge d'une rente temporaire dont le montant annuel représente :	
Enfant jusqu'à 6 ans	6% du salaire de référence (1)
Enfant âgé de 7 à 11 ans	8% du salaire de référence (1)
Enfant âgé de 12 à 21ans (25 ans si poursuite d'études)	10% du salaire de référence (1)

Rente de conjoint (Garantie assurée par l'OCIRP)

En cas de décès du salarié quel que soit son âge, un complément de revenu est versé au bénéficiaire sans condition d'âge ni de ressources :

Conjoint survivant, concubin ou Partenaire lié par un PACS **Versement d'une rente temporaire (3) d'un montant égal à 0,31% du salaire de référence (1) x (X* - 20)**
Versement d'une rente viagère (3) d'un montant égal à 0,43% du salaire de référence (1) x (65-X*)
A ces rentes, s'ajoute une majoration de 10% par enfant à charge

Orphelin de père et de mère **Versement d'une rente temporaire d'un montant égal à 0,37% du salaire de référence (1) x (65-X*), jusqu'à 21ans, 25 ans (si poursuite d'études, demandeur d'emploi ou sans limitation d'âge en cas d'invalidité reconnu avant le 21^{ème} anniversaire)**

Autre bénéficiaire (célibataire, veuf, divorcé) **Versement d'un capital égal à 43,75% du salaire de référence(1)**

Incapacité Temporaire de Travail

Franchise fixe et continue

30 jours

Montant de la prestation

40% du salaire de référence(1) en complément des prestations brutes versées par le Régime de base

Le total des prestations complémentaires versées, des prestations du régime de base et éventuellement du salaire partiel maintenu par l'employeur au titre d'une activité réduite, ne peut excéder le salaire net d'activité du salarié

Invalidité

Montant de la rente 1^{ère} catégorie

Versement d'une rente égale à 40% du salaire de référence (1) en complément des prestations brutes versées par le Régime de base

Montant de la rente 2^{ème} et 3^{ème} catégorie

Versement d'une rente égale à 40% du salaire de référence (1) en complément des prestations brutes versées par le Régime de base

Le cumul des prestations servies avec toute rémunération ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir une rémunération supérieure au salaire net d'activité du salarié

- (4) **SALAIRE DE REFERENCE (pour les garanties Décès, Rente éducation et Incapacité temporaire de travail)** : somme des traitements perçus par l'intéressé pendant les 4 trimestres civils précédant celui au cours duquel a eu lieu l'évènement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire est limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.
SALAIRE DE REFERENCE (pour la garantie Rente de conjoint OCIRP) : Salaire annuel brut perçu par le participant au cours de l'année civile précédant le décès dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.
- (5) **Le concubin** : Personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès du concubin. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.
Le partenaire lié par un PACS : Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil, ayant au moins 2 années d'existence à la date du décès du partenaire. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.
- (6) **La rente temporaire** : Établit le relais avec la pension de réversion, jusqu'à la date à laquelle celle-ci sera versée
La rente viagère : Pallie l'absence de droits des régimes de retraite complémentaire

* X : représente l'âge du participant au moment du décès

ANNEXE 4 TABLEAU DES GARANTIES COMPLEMENTAIRE SANTE
(modifié par avenant du 2 décembre 2021)

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.
Les prestations exprimées sous forme de forfait ou de crédit s'entendent par bénéficiaire.

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Hospitalisation			
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		A compter du 01/07/2022 : 150% BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	A compter du 01/07/2022 : 150% BR A compter du 01/07/2022 : 130% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		A compter du 01/07/2022 : 60€ par jour	Néant
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		23€ par jour	

TRANSPORT		
Nature des frais		NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS		100% BR
SOINS COURANTS		
Nature des frais		NIVEAUX D'INDEMNISATION
		Conventionné Non conventionné
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Etiopathie, Naturopathie, Phytothérapie, A compter du 01/07/2022 : ergothérapeutes et diététiciens en plus (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		A compter du 01/07/2022 : 40€ par acte limité à 4 actes par année civile
Psychologue (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		Crédit de 160€ par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100% BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100% BR
Médicaments :		
► remboursés SS		
		100% BR
Pharmacie (hors médicaments) :		
► remboursée SS		
		100% BR
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100% BR + Crédit de 500€ par année civile

Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR
AIDES AUDITIVES	
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
	Conventionné Non conventionné
JUSQU'AU 31.12.2020 :	
Aides auditives remboursées SS :	
Aides auditives	100% BR + Crédit de 500€ par année civile
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100% BR
A COMPTER DU 01.01.2021 :	
Equipements 100 % Santé (**):	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	
Equipements libres (****):	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100% BR + 500€ (***)
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100% BR + 250€ (***)
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100% BR

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

Dentaire	
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
	Conventionné Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)	
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	
Prothèses	
► Panier maîtrisé (**)	
Inlay, onlay	A compter du 01/07/2022 : 180% BR dans la limite des HLF
Inlay core	A compter du 01/07/2022 : 175% BR dans la limite des HLF
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	400% BR dans la limite des HLF
► Panier libre (***)	
Inlay, onlay	A compter du 01/07/2022 : 180% BR
Inlay core	A compter du 01/07/2022 : 175% BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	400% BR
Soins	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR
Autres actes dentaires remboursés SS	
Orthodontie remboursée SS	400% BR
Actes dentaires non remboursés SS	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 1500€ par année civile

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE	
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
	Conventionné
Equipements 100 % Santé (*) :	
Monture de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV
Monture de classe A : Enfant - de 16 ans (**)	
Verres de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	
Verres de classe A : Enfant - de 16 ans (**)	
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV
Equipements libres (***) :	
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	A compter du 01/07/2022 : 100€
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (**)	A compter du 01/07/2022 : 100€
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres
Verres de classe B : Enfant - de 16 ans (**)	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 145€ par année civile
Lentilles refusées par la SS	A compter du 01/07/2022 Crédit de 150€ par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 500€ par année civile

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - **DMLA et atteintes maculaires évolutives ;**
 - **rétinopathie diabétique ;**
 - **opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;**
 - **cataracte évolutive à composante réfractive ;**

- tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
 - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
 - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.
- La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre A compter du 01/07/2022 (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	90€	70€
		SPH < à -6 ou > à + 6	140€	100€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90€	80€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	90€	80€
		SPH > 0 et S > + 6	150€	110€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	150€	110€
SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	120€	95€		
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	210€	120€
		SPH < à -4 ou > à + 4	260€	120€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	230€	165€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	230€	165€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	300€	165€
		SPH > 0 et S > + 8	300€	165€
SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	300€	165€		

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100% BR
Frais de voyage et hébergement	100% BR + Forfait de 140€
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	250€
Garantie Assistance	
Assistance	Prima Assistance – Convention n°620339

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

Accord relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail

(Accord non signé par la C.F.D.T. et la C.G.T.)

Sommaire

[Préambule](#)

Article 1	Champ d'application
Article 2	Définition de la durée du travail
Article 3	Annualisation du temps de travail
Article 4	Heures d'équivalence
Article 5	Décompte des horaires en cas d'absence
Article 6	Durée quotidienne du travail
Article 7	Jours fériés
Article 8	Chômage partiel
Article 9	Abrogé par avenant du 1 ^{er} juillet 2015
Article 10	Dispositions particulières concernant les directeurs de Maisons Familiales Rurales - Instituts Ruraux - Centres et les cadres des Fédérations
Article 11	Effet sur l'emploi
Article 12	Compensation salariale
Article 13	Suivi de l'accord
Article 14	Modalités d'application directe de l'accord national
Article 15	Durée de l'accord et prise d'effet

Préambule

Avant même l'adoption définitive de la loi n° 98-461 du 13 Juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, l'Assemblée Générale de l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales a adopté les 8 et 9 avril 1998, le principe d'anticiper la réduction du temps de travail pour toutes les associations adhérentes.

A la date de la conclusion du présent accord, la très grande majorité des associations adhérentes à l'UNMFREO (plus de 4 sur 5) emploie moins de 20 salariés au sens de l'article L421-1 du Code de Travail.

L'objectif fixé est une mise en œuvre anticipée d'un accord cadre relatif à la réduction du temps de travail applicable au 1^{er} septembre 1999 afin :

- de conserver un cadre unique et conventionnel pour l'emploi-salarié dans les associations,
- de faire profiter dès que possible les salariés de la réduction du temps de travail,
- de favoriser l'emploi.

Le présent texte :

- fournit un cadre national relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail,
- est directement applicable dans toutes les associations visées à l'article 1 et employant moins de 50 salariés, conformément à l'article 3.II de la loi du 13 juin 1998.

Toutefois, dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, le bénéfice des aides de l'Etat est subordonné à la conclusion d'un accord au niveau de l'association, négocié notamment avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

Article 1 : champ d'application

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial responsables d'établissements d'enseignement et de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes et à leurs fédérations, dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel salarié, sous la réserve des dispositions spécifiques concernant les personnels visés à l'article 10.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'Outre-Mer.

Article 2 : Définition de la durée du travail

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

Pour le calcul de la durée du travail effectif le temps de trajet entre la résidence et le lieu habituel où doit s'effectuer le travail n'est pas pris en compte.

A effet du 1er septembre 1999 la durée hebdomadaire du travail est réduite de 39 heures à 35 heures, soit une baisse de 10,26 %, soit 169 heures par mois réduit à 151 heures 30 minutes.

Article 3 : Annualisation du temps de travail

Le temps de travail fait l'objet d'une annualisation telle que prévue à l'article L 212.2.1. du Code du Travail. Pour le calcul de la durée du travail effectif annualisé la période de référence débute le 1er septembre de l'année N pour se terminer le 31 août de l'année N +1.

La durée annuelle du travail pour un salarié à temps plein est fixée conformément à l'article L 212.8.2 du Code du Travail : elle est indiquée ci-dessous :

Définition de l'horaire indicatif de travail annuel de référence

Pour un horaire hebdomadaire de travail réduit de 39 heures par semaine à 35 heures, soit une réduction de 10,26 %, la durée annuelle du travail résulte du nombre de semaines travaillées multiplié par l'horaire hebdomadaire ainsi réduit.

Les jours ouvrables de congés payés, les jours de repos hebdomadaires (en principe les dimanches) et les jours fériés ne coïncidant pas avec le jour de repos hebdomadaire sont pris en compte en déduction pour ce calcul.

Pour l'application du présent accord, les jours fériés sont déduits forfaitairement chaque année sur la base de 10 jours.

365 jours - 52 jours - 30 jours (5 semaines de congés payés) - 10 jours (fériés)
= 273 jours,

273 jours : 6 = 45,5 semaines travaillées,

45,5 x 35 = **1 592 heures (*)**

La durée hebdomadaire moyenne du travail dans le cadre de l'annualisation est fixée à 35 heures.

L'annualisation et la modulation du temps de travail constituent l'une des réponses à la recherche par les signataires d'une organisation du temps de travail conciliant l'amélioration de la situation personnelle des salariés et les exigences liées au service rendu aux familles, aux élèves, apprentis et stagiaires.

(*) 1 592 heures : porté à 1 599 heures par la loi 2004-626 du 30 Juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

3.1. Modulation du temps de travail (modifié par avenant du 12 décembre 2007)

La durée du travail peut faire l'objet d'une modulation de l'horaire hebdomadaire, permettant de faire face à certaines surcharges ponctuelles de travail ou à des variations d'activité.

Dans ce cadre l'horaire hebdomadaire peut varier, selon les obligations de services, de 0 à 44 heures. Il ne peut cependant être effectué plus de 3 semaines consécutives à 44 heures.

Ces dispositions ne s'appliquent cependant pas aux travailleurs de nuit ; pour ces derniers et compte tenu des exigences des activités de garde, de surveillance des personnes et des biens et de continuité des services, l'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 48 heures, sans qu'il puisse être effectué plus de 44 heures de travail en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Les semaines à 0 heure trouvent leur origine dans le dépassement de l'horaire moyen - 35 heures - dans le cadre de la modulation.

Sur une année et en dehors des 30 jours ouvrables de congés payés, la planification annuelle doit prévoir le dépassement de l'horaire hebdomadaire moyen permettant à tout le personnel de bénéficier d'une semaine à 0 heure.

Pour les personnels qui bénéficiaient jusqu'alors de 24 jours ouvrables de congés compensateurs au titre des dépassements des 39 heures hebdomadaires de travail, la planification annuelle doit prévoir le dépassement de l'horaire hebdomadaire moyen permettant à ces personnels de bénéficier de 5 semaines à 0 heure.

Dans la limite de la durée annuelle du travail les heures effectuées sur une semaine au-delà de 35 heures et jusqu'à 44 heures inclus ne constituent pas des heures supplémentaires et ne sont pas rémunérées comme telles.

Le suivi de la modulation et de l'annualisation, notamment des heures effectivement travaillées, se fait hebdomadairement et en fin de période de référence.

3.2. Délai de prévenance pour la modulation

L'annualisation et la modulation du temps de travail font l'objet d'une programmation indicative des horaires des salariés, établie pour la durée de la période de référence et avant le début de celle-ci, prévoyant les variations d'horaires dans le cadre de la modulation.

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire hebdomadaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est d'au moins quatre jours ouvrés, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par les circonstances de fait.

3.3. Lissage de la rémunération

Dans le cadre de l'annualisation et de la modulation du temps de travail, la rémunération est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail, pour un salarié à temps plein, soit 151 heures 30 minutes par mois.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est diminuée d'un montant correspondant à un horaire de travail calculé sur la base de 35 heures pour une semaine et 7 heures pour une journée, sauf maintien du salaire prévu par la Convention Collective.

Dans les cas d'indemnisation d'absences, ou de calcul d'indemnité quelle qu'en soit la sorte, y compris l'indemnité de licenciement, l'indemnité est calculée en prenant comme référence la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la durée annuelle du travail du fait de son entrée ou de son départ au cours de la période de référence, la rémunération est régularisée sur la base des heures réelles de travail au cours de la période de référence.

Article 4 : Heures d'équivalence (modifié par avenant du 12 décembre 2007)

Il est mis en place un régime d'équivalence pour les surveillants de nuit et les animateurs-surveillants :

- pendant les périodes d'activité, ce personnel surveille et encadre activement les élèves, apprentis ou stagiaires,
- pendant les périodes d'inactivité, situées pendant tout ou partie des heures de nuit, il doit être présent et disponible pour faire face à tout problème qui se poserait à l'internat. Pendant ces périodes d'inactivité, ce personnel est autorisé à dormir.

Ce système d'équivalence s'applique de l'extinction des feux le soir à l'allumage le matin, dans la limite d'une plage horaire maximale de 8 heures.

Pour ce personnel, lorsqu'il se trouve être sous régime d'équivalence, par temps de travail effectif, on entend le temps de travail défini comme suit : 2 (deux) heures de service de surveillance de nuit équivalent à 1 (une) heure de service pour la détermination de la rémunération et pour l'application de la législation française sur la durée du travail. Ce mode de calcul s'applique de la même manière qu'il s'agisse de périodes d'activité ou d'inactivité.

Les veilleurs de nuit, dont le temps de travail ne comporte pas de période d'inactivité, ne sont pas concernés par les horaires d'équivalence.

Les horaires d'équivalence ne sont pas applicables aux salariés à temps partiel, conformément à la rédaction de l'article L 212-4 du Code du travail à la date du présent accord.

Le temps de travail avant le coucher et après le lever est comptabilisé, pour le calcul de la durée du travail effectif, sur la base de une heure pour une heure.

Article 5 : Décompte des horaires en cas d'absence

Dans le cas d'une absence du salarié, quelle qu'en soit la cause, la durée de l'absence est comptabilisée, pour le calcul du temps de travail dans le cadre de l'annualisation, sur la base de la durée du travail prévue par la planification.

Article 6 : Durée quotidienne du travail (modifié par avenant du 12 décembre 2007)

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures ; elle peut exceptionnellement être portée à 12 heures pour le cas d'organisation de manifestations particulières telles que les journées portes ouvertes, assemblées générales... dans les conditions fixées par l'article 992 du Code Rural et conformément aux dispositions du décret 97-541 du 26 mai 1997.

Cette durée est portée à 12 heures pour les salariés exerçant un travail de nuit.

Article 7 : Jours fériés

La durée annuelle du travail, telle que définie à l'annexe du présent accord tient compte de la déduction à effectuer au titre des jours fériés légaux.

Les jours fériés légaux sont chômés sans que cela réduise le salaire mensuel.

Sauf les règles applicables pour le 1er mai, lorsque par exception un salarié travaille un jour férié légal, ce jour férié non chômé donne lieu à récupération au cours de la période de référence retenue pour le calcul de la durée annuelle du travail.

Article 8 – Chômage partiel

8.1. Lorsque, en cours de période de référence, il apparaît une baisse d'activité ne permettant pas au salarié d'effectuer le nombre d'heures de travail annuel prévisionnel et ne pouvant être compensée par une hausse d'activité avant la fin de la période de référence, l'employeur peut interrompre le décompte annuel du temps de travail.

L'employeur peut alors demander le bénéfice du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de référence.

La rémunération est régularisée sur la base des heures réellement accomplies et le salarié reçoit un complément de ressources au titre de l'indemnisation du chômage partiel.

8.2. Dans le cas où, en fin de période de référence, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif n'ont pu être effectuées, l'employeur peut également demander le bénéfice du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées. Il est alors fait application de l'alinéa 3 du présent article.

Article 9 : Abrogé par avenant du 1^{er} juillet 2015

Article 10 : Dispositions particulières concernant les directeurs de Maisons Familiales Rurales - Instituts Ruraux - Centres et les cadres des Fédérations

Du fait de la spécificité de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps les directeurs de Maisons Familiales, Instituts Ruraux, Centres, et les cadres de Fédérations sont rémunérés sur la base d'un forfait de salaire à horaire indéterminé.

Les articles 2 à 7 du présent accord ne leur sont pas applicables.

Bien qu'ils ne soient pas bénéficiaires de la réduction légale de la durée du travail ils ne sont pas exclus du mouvement de réduction du temps de travail. En conséquence, pour chaque quinzaine effectivement travaillée les personnels précités peuvent bénéficier d'une demi-journée de congé. Cette demi-journée devra être effectivement prise sur la quinzaine qui ouvre ce droit et elle ne pourra faire l'objet d'un report sur une autre quinzaine, ni d'un paiement sous forme d'indemnité compensatrice.

Par année de référence, soit du 1er septembre de l'année N au 30 août de l'année N + 1, et s'ajoutant aux 30 jours ouvrables de congés payés, ils peuvent bénéficier de 30 jours ouvrables de congés supplémentaires pour les directeurs de Maisons Familiales Rurales, Instituts Ruraux et Centres et de 12 jours ouvrables pour les cadres de Fédérations.

Article 11 : Effet sur l'emploi

Dans le cadre de l'accroissement de l'emploi salarié lié à la réduction du temps de travail, les associations employeurs favoriseront l'accès au travail à temps plein pour les salariés à temps partiel qui en feront la demande.

Les associations favoriseront également l'embauche de jeunes de moins de 26 ans dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ou de contrats d'apprentissage. Notamment l'accès au métier de moniteur par la voie de la préparation de la "*Maîtrise de Moniteur*" en contrat de qualification sera encouragé, dans l'objectif de pérenniser ces emplois en Maisons Familiales.

* Volet offensif des aides prévues par la loi du 13 Juin 1998.

Les associations souhaitant bénéficier des aides de l'Etat s'engagent à diminuer de 10 % la durée du travail effectif et à augmenter l'emploi salarié d'au moins 6 % par rapport à leur effectif de référence dans les 12 mois suivant la date de la réduction de la durée du travail.

Pourront être pris en compte pour l'obligation d'embauche toutes les catégories de personnel.

L'effectif salarié ainsi augmenté doit être maintenu pendant deux ans à compter de la dernière embauche ainsi effectuée.

* Volet défensif des aides prévues par la loi du 13 Juin 1998.

Les associations connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emploi, peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir l'effectif salarié pendant deux ans au moins suivant la date de réduction de la durée du travail.

Dans ce cas l'aide de l'Etat est subordonnée à la conclusion d'un accord au niveau de l'association, négocié notamment avec un salarié de l'association mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

Article 12 : Compensation salariale

La valeur du point pour le calcul du salaire et la valeur du point nourriture restent fixées respectivement à 37,59 F et 40,83 F jusqu'à ce que l'indice INSEE de la consommation des ménages ait augmenté de 2,5% par rapport à l'indice INSEE précité de septembre 1999.

Si cette augmentation cumulée de 2,5% est atteinte avant le 31 décembre 2001, les parties conviennent de réunir la Commission Mixte Nationale.

Si, au 31 décembre 2001, l'indice n'a pas augmenté de 2,5% les parties conviennent de réexaminer les modalités de la compensation salariale.

Article 13 - Suivi de l'accord

Un suivi et un bilan de l'application du présent accord seront réalisés annuellement par la Commission Mixte Nationale.

Ladite Commission assure, en tant que de besoin, la mission d'interprétation de l'accord, tenant compte des difficultés éventuelles qui apparaîtraient dans son application.

Une fois par an, la Commission Mixte Nationale examinera les conséquences de l'accord sur l'emploi :

- nombre d'associations ayant obtenu le bénéfice des aides de l'Etat, volet offensif et volet défensif,
- nombre d'embauches dans le cadre de ces accords (engagements et/ou réalisations).

Article 14 - Modalités d'application directe de l'accord national

Les modalités prévues par le présent accord sont applicables directement dans les associations entrant dans son champ d'application, après consultation du délégué du personnel, ou en l'absence de celui-ci, après consultation directe du personnel.

Article 15 - Durée de l'accord et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée aux autres parties et fait l'objet de la procédure de dépôt des accords collectifs.

Il est expressément prévu que le présent accord deviendra caduc en cas d'adoption de nouvelles lois, décrets et règlements affectant les dispositions relatives à la durée légale du travail et relatives aux règles d'annualisation du temps de travail. Dans cette hypothèse les parties conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation.

L'application du présent accord est conditionnée à la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel en portant extension. Si cet arrêté est publié avant le 1er août 1999 les associations disposeront jusqu'au 1er septembre 1999 pour mettre l'accord en application. Si l'arrêté est publié postérieurement au 1er août 1999 l'accord pourra être appliqué dès cette parution et devra être effectivement appliqué le 1er jour du deuxième mois civil suivant cette parution.

Fait à PARIS, le 6 avril 1999

**Accord relatif au temps partiel
modifié par avenant du 24 Mars 2004
(*Accord non signé par la C.F.D.T. et la C.G.T.*)**

Le dispositif du temps partiel annualisé prévu par la loi n° 93-1313 du 20 Décembre 1993 a été abrogé par la loi n° 2000-37 du 19 Janvier 2000.

Le présent accord a pour objet la mise en place du travail à temps partiel intermittent et du travail à temps partiel modulé, nécessaires aux associations visées à l'article 1 du fait de la variation des niveaux d'activité liée à la mise en œuvre des formations qu'elles dispensent.

Sommaire

<u>Article 1</u>	Champ d'application
<u>Article 2</u>	Le travail intermittent
<u>Article 3</u>	Temps partiel modulé
<u>Article 4</u>	Dispositions communes
<u>Article 5</u>	Dispositions particulières concernant les directeurs de Maisons Familiales Rurales – Instituts Ruraux – Centres et les cadres des Fédérations
<u>Article 6</u>	Durée de l'accord et prise d'effet

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial responsables d'établissements d'enseignement et de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes et à leurs fédérations, dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel salarié, sous la réserve des dispositions spécifiques concernant les personnels visés à l'article 5.

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2 : Le travail intermittent

Article 2.1 : Personnel concerné

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

L'activité des associations est liée au rythme scolaire, ce qui implique pour les catégories d'emplois suivantes une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Ces catégories sont :

- *les moniteurs, aides moniteurs, assistants moniteurs et de façon plus générale le personnel d'enseignement,*
- *les animateurs, surveillants d'internat et documentalistes,*
- *les maîtresses de maison, cuisiniers et aides de cuisine,*
- *les secrétaires, comptables, aides secrétaires et aides comptables,*
- *le personnel d'entretien,*
- *les gardiens.*

Article 2.2 : Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit obligatoirement être écrit et comporter les mentions suivantes :

- *la qualification du salarié,*
- *les éléments de la rémunération,*
- *la durée annuelle minimale de travail,*
- *les périodes travaillées et non travaillées,*
- *la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.*

Au début de chaque période de référence, et en fonction du calendrier des congés scolaires, il sera remis à chaque salarié un document annexé au contrat de travail précisant les dates des périodes pendant lesquelles il sera amené à travailler.

La durée annuelle minimale s'apprécie sur une période annuelle débutant le 1^{er} septembre de l'année N jusqu'au 31 août de l'année N+1. Les congés payés ne sont pas inclus dans la durée annuelle minimale de travail inscrite dans le contrat de travail.

Des heures peuvent être effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat, elles ne peuvent toutefois excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Dans tous les cas, la variation de l'horaire contractuel ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail hebdomadaire à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail.

Article 2.3 : Congés de maladie

En cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le personnel peut obtenir par année civile et sur production d'un certificat médical :

- après 6 mois de présence dans l'Institution : 1 mois à 100% du salaire net,
- au bout d'un an de présence dans l'Institution : 1 mois ½ à 100% du salaire net,
- au bout de 3 ans de présence dans l'Institution : 2 mois ½ à 100% du salaire net,
- au bout de 5 ans de présence dans l'Institution : 3 mois ½ à 100% du salaire net,

Les prestations d'indemnités journalières versées au titre de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance viendront en déduction des salaires perçus pendant la durée des congés susvisés.

Lorsque pendant l'arrêt de travail l'employé intéressé ne remplit pas les conditions exigées par la législation sur les assurances sociales pour le versement des indemnités journalières, l'employeur ne verse que la différence entre les indemnités journalières qu'il aurait perçues s'il y avait eu le droit et les 100% du salaire net auquel il peut prétendre en fonction du présent article.

Pour les salariés dont la rémunération fait l'objet d'un lissage, la durée de maintien de salaire inclut les périodes non travaillées prévues au planning annuel.

Article 2.4 : Lissage de la rémunération

La rémunération sera lissée, sauf demande expresse du salarié :

- en cas de lissage, il sera versé au salarié une rémunération mensuelle égale à un douzième de son salaire annuel.

Dans les cas d'indemnisation d'absence, ou de calcul d'indemnité quelle qu'en soit la sorte, y compris l'indemnité de licenciement, l'indemnité est calculée en prenant comme référence la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la durée annuelle du travail du fait de son entrée ou de son départ au cours de la période de référence, la rémunération est régularisée sur la base des heures réelles de travail au cours de la période de référence, sous réserve de l'application de l'article L 145.2 du Code du Travail.

- en cas de non-lissage, il sera versé chaque mois au salarié une rémunération majorée de dix pour cent au titre des congés payés. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue pendant la période de congé s'il avait travaillé.

Pour les salariés dont la rémunération fait l'objet d'un lissage, les périodes non travaillées prévues au planning annuel sont prises en compte pour le calcul du droit à congés payés.

Article 3 : Temps partiel modulé

Article 3.1 : Personnel concerné

Le temps partiel modulé s'applique, conformément à l'article L. 212-4.6. du Code du Travail, à toutes les catégories de personnel, salariés des employeurs visés à l'article 1 et titulaires d'un contrat à temps partiel d'une durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de trois heures.

Le temps partiel modulé a pour objet de permettre de faire varier dans certaines limites la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Ne pourront faire toutefois l'objet d'une modulation que les contrats de travail à temps partiel d'une durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de trois heures.

La modulation sera mise en œuvre sur une période de référence débutant le 1^{er} septembre de l'année N et terminant le 31 août de l'année N+1.

Article 3.2 : Contrat de travail

Le contrat de travail devra comporter les mentions suivantes :

- *la qualification du salarié,*
- *les éléments de sa rémunération,*
- *la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.*

La modulation du temps de travail fait l'objet d'une programmation indicative des horaires de travail des salariés, établie pour la durée de la période de référence. Cette programmation devra être transmise par écrit à chaque salarié avant le 1^{er} septembre de chaque période de référence concernée pour les salariés déjà en poste et au plus tard à la date de signature du contrat de travail pour les salariés nouvellement embauchés et de l'avenant pour les salariés dont la durée de travail est modifiée.

Article 3.3 : Limites de la modulation

Le nombre d'heures effectivement réalisées sur la semaine ou le mois pourra varier dans la limite du tiers de la durée prévue au contrat de travail.

Dans tous les cas, la variation de l'horaire contractuel ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail hebdomadaire à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié par avenant, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 3.4 : Lissage de la rémunération

La rémunération sera lissée, sauf demande expresse du salarié.

En cas de lissage, il sera versé au salarié une rémunération mensuelle égale à un douzième de son salaire annuel.

Dans les cas d'indemnisation d'absence, ou de calcul d'indemnité quelle qu'en soit la sorte, y compris l'indemnité de licenciement, l'indemnité est calculée en prenant comme référence la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la durée annuelle du travail du fait de son entrée ou de son départ au cours de la période de référence, la rémunération est régularisée sur la base des heures réelles de travail au cours de la période de référence.

Article 4 : Dispositions communes

Article 4.1 : Délai de prévenance (Abrogé par avenant du 1^{er} juillet 2015)

Article 4.2 : Décompte du temps de travail

Pour chaque salarié, il sera procédé à un décompte des heures réellement effectuées sur la période d'un mois.

Les heures pourront être soit enregistrées par l'employeur soit déclarées par le salarié, à charge pour l'employeur de mettre en place un système de contrôle.

Article 4.3 : Egalité professionnelle

La rémunération sera calculée en fonction de la durée de travail par référence à celle d'un salarié à temps complet de même ancienneté occupant un emploi de qualification similaire.

Les salariés bénéficiant des contrats de travail à temps partiel modulé et intermittent bénéficieront des mêmes droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment en matière de possibilité de promotion, de carrière et de formation.

Dans le cadre d'un contrat de travail intermittent, les périodes non travaillées seront prises en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Article 4.4 : Interruptions (Abrogé par avenant du 1^{er} juillet 2015)

Article 5 : Dispositions particulières concernant les directeurs de Maisons Familiales Rurales – Instituts Ruraux – Centres et les cadres des Fédérations

Aux termes de l'accord relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 6 avril 1999, les directeurs de Maisons Familiales, Instituts Ruraux et Centres, et les cadres de Fédérations sont rémunérés sur la base d'un horaire de travail indéterminé. Ils n'entrent pas dans le champ du présent accord.

Article 6 : Durée de l'accord et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté en portant extension.

Fait à PARIS, le 24 mars 2004

**Accord relatif à la mutualisation des
contributions collectées au titre du plan de formation**
(accord signé par toutes les organisations syndicales)

Article 1

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial responsables d'établissements d'enseignement de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes et à leurs fédérations.

Article 2

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés des associations occupant moins de 10 salariés, la mutualisation de la contribution de ces employeurs est élargie en tant que de besoin aux contributions versées au titre du plan de formation par les employeurs de plus de 10 salariés, conformément à l'article L 952-2 du Code du Travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de son extension.

Fait à PARIS, le 3 juin 2004

Accord relatif à la formation professionnelle (*Accord non signé par la C.F.D.T. et la C.G.T.*)

Préambule :

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social dans la branche professionnelle des Maisons Familiales Rurales.

Il vise plus particulièrement à :

- *favoriser le développement des parcours de professionnalisation, notamment lors de l'entrée dans les métiers,*
- *mettre en place un plan de formation dans toutes associations ainsi que le droit individuel à la formation (D.I.F.),*
- *harmoniser les règles de la convention collective avec la loi du 4 Mai 2004 précitée.*

Les signataires affirment la responsabilité partagée des employeurs et des salariés dans le maintien et l'évolution des compétences. Cette coresponsabilité s'exerce dans le cadre de l'autonomie de chaque association et de l'accompagnement par les structures fédératives.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation et à toutes les associations et organismes qui lui sont adhérents dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel.

Article 2 : Plan de formation

Le plan de formation est constitué par l'ensemble des actions de formation à l'initiative de l'employeur, en cohérence avec le projet de l'association. Il est construit avec la participation de l'équipe.

Il est soumis à l'avis des délégués du personnel, s'il en existe.

Il est porté à la connaissance des salariés de l'association.

Les structures fédératives favoriseront la mise en place d'entretiens individuels annuels des salariés pour une meilleure élaboration du plan de formation par l'association.

Le plan de formation, qui peut être pluriannuel, peut comporter :

- *des actions d'adaptation au poste de travail,*
- *des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi,*
- *des actions de développement des compétences.*

1/ Actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions de formation se déroulent obligatoirement pendant le temps de travail.

2/ Actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Ces actions de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Cependant, avec l'accord écrit du salarié, il pourra être prévu que le temps de formation excède la durée conventionnelle du travail. Dans la limite de 50 heures par salarié et par an, les heures correspondant au dépassement de la durée conventionnelle du travail ne constituent pas des heures supplémentaires : elles ne donnent pas lieu à majoration salariale, ni à congés compensateurs.

3/ Actions de développement des compétences

Ces actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié (*qui peut le dénoncer dans les huit jours suivant sa conclusion*). Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les huit jours de l'accord ne peuvent constituer une faute ou un motif de licenciement.

La durée de formation effectuée en dehors du temps de travail ne peut excéder 80 heures par salarié et par an ; elle donne lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L 932-1-III du Code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'association définit avec le salarié, au moment de l'accord, les engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues, en matière :

- *d'accès prioritaire pendant un an aux fonctions correspondant aux connaissances et compétences acquises,*
- *d'accès à la classification correspondant à l'emploi occupé,*
- *de modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.*

Article 3 : Contrats de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée ou la durée de la période de professionnalisation si le contrat a été conclu à durée indéterminée, pourra être portée à 24 mois maximum et la durée de formation sur une année ou sur la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pourra être étendue au-delà de 25 %, sans pouvoir excéder 50 %, pour l'acquisition d'une qualification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

Les Maisons Familiales Rurales décident de favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans qui souhaitent, par la voie des contrats de professionnalisation, accéder aux emplois suivants :

- *pour l'accès au métier de moniteur : maîtrise de moniteur de Maisons Familiales dans les conditions prévues par l'accord du 26 Octobre 2004, BTS (notamment BTS/ESF) ou toute certification professionnelle de niveau III reconnue pour enseigner,*
- *pour l'accès aux emplois de secrétaire, comptable, secrétaire/comptable, maître(esse) de maison : toutes certifications professionnelles permettant d'accéder aux emplois de catégories I et II de l'annexe les concernant,*
- *pour l'accès aux emplois liés au temps résidentiel des élèves (apprentis ou stagiaires) et aux autres emplois : toutes les certifications professionnelles étroitement liées à ces emplois.*

La rémunération est fixée conformément aux dispositions de l'article D 981-1 du Code du travail.

Article 4 : Dispositions particulières aux contrats de professionnalisation pour la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique pour les nouveaux moniteurs

« Statut du moniteur » ancien alinéa 2 de l'article 4) supprimé par avenant du 11 décembre 2012 signé par CFDT – CFTC – CGC – CGT – SFOPE

Il est mis en place, dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus aux articles L 981-1 et suivants du Code du travail, un parcours de professionnalisation visant à :

- *favoriser l'entrée dans le métier de moniteur en leur permettant de découvrir l'Institution des Maisons Familiales Rurales et les pratiques de base de la pédagogie de l'alternance,*
- *découvrir ou approfondir la connaissance du milieu professionnel en relation avec les formations dispensées aux élèves, apprentis ou stagiaires,*
- *de préparer l'entrée en formation pour la qualification pédagogique,*

et de façon plus générale favoriser la réussite des moniteurs nouvellement embauchés.

Ce parcours concerne l'embauche de jeunes moniteurs de moins de 26 ans, mais aussi de moniteurs âgés de 26 ans et plus demandeurs d'emploi.

1/ Définition de la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique

La qualification professionnelle préparatoire à l'entrée en formation pédagogique est délivrée par l'Association Nationale pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA) à l'issue d'un parcours de professionnalisation d'une durée d'un an, engagé au plus tard le 1^{er} novembre suivant l'embauche.

La durée de la formation ne pourra être supérieure à 20 % de la durée de la période de professionnalisation.

2/ Tutorat

Le directeur désigne, parmi les moniteurs justifiant de la qualification pédagogique délivrée par l'ANFRA, un tuteur chargé d'accueillir le nouveau moniteur, de suivre le bon déroulement du contrat, de mettre en relation le nouveau moniteur avec les différents acteurs de sa formation (*autres moniteurs de l'association, personnel d'une autre association MFR, entreprise de stage, Centre National Pédagogique,*).

L'association prendra les dispositions pour que le tuteur puisse dégager le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, équivalant au moins à 10 p 100 de la durée de la formation prévue au contrat de professionnalisation.

Article 5 : Période de professionnalisation

Une période de professionnalisation peut être décidée à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou à l'initiative du salarié dans le cadre du D.I.F.

La période de professionnalisation doit conduire à l'acquisition d'un diplôme, d'une certification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou à une qualification reconnue par la convention collective des Maisons Familiales Rurales.

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès à ces formations, les salariés sous contrat à durée indéterminée :

➤ *reprenant leur travail après un congé maternité ou parental,*

OU

➤ *envisageant la création ou la reprise d'entreprise,*

OU

➤ *handicapés,*

OU

➤ *âgés d'au moins 45 ans et justifiant de 20 ans d'activité salariée et d'un an au moins d'ancienneté dans l'association qui les emploie,*

OU

➤ *dont la qualification doit être adaptée compte tenu de l'évolution des techniques, de l'organisation du travail, des évolutions légales ou réglementaires ou du fait d'une prise de responsabilité nouvelle. Aucune condition d'âge ou d'expérience professionnelle ou d'ancienneté n'est posée. Sont principalement concernés par ces dispositions, les salariés qui s'engagent dans une formation aboutissant à l'acquisition d'une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelle, reconnue pour enseigner, ou dans la qualification préparatoire à la fonction de directeur.*

Avec l'accord écrit du salarié, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en totalité ou en partie en dehors du temps de travail dans le cadre du droit individuel à la formation (D.I.F.) ou du plan de formation. Dans le cadre du plan de formation, la durée de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures/an.

En cas de formation en dehors du temps de travail, l'employeur verse l'allocation de formation prévue par l'article L 932-1-III du Code du travail.

Article 6 : Droit individuel à la formation (D.I.F.) modifié par avenant n° 1 du 24 janvier 2007

Le droit individuel à la formation (D.I.F.) permet à chaque salarié de capitaliser du temps de formation qu'il peut ensuite utiliser à son initiative avec l'accord de l'association.

Il est ouvert :

➤ *aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée justifiant d'un an d'ancienneté au moins,*

➤ *aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée justifiant de quatre mois d'ancienneté au moins.*

Pour un salarié à temps plein, le D.I.F. est de 20 heures par an. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés s'ils ne sont pas utilisés et cela sur une durée de 6 ans, dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Ce plafond est également applicable aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits acquis prorata temporis.

Chaque année, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est informé par écrit du droit acquis au titre du D.I.F. au 1^{er} septembre.

1/ Initiative du salarié

La mise en œuvre du D.I.F. est de l'initiative du salarié. Cependant, l'exercice de ce droit est soumis à l'accord de l'employeur.

Le choix de l'action envisagée est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

2/ Rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- *soit une action de bilan de compétences,*
- *soit une action de validation des acquis de l'expérience,*
- *soit une action de formation,*

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du D.I.F.

La demande est présentée à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

3/ Transférabilité du D.I.F.

Si le salarié licencié, sauf faute grave ou lourde, n'épuise pas son droit individuel à la formation à l'occasion de la rupture de son contrat de travail et est embauché dans les 12 mois suivant la rupture de celui-ci, par une autre association relevant de la convention collective des Maisons Familiales Rurales, il retrouve son droit individuel à la formation pour les droits acquis et non utilisés.

Il en est de même en cas de démission suivie d'une embauche dans les 3 mois suivant la rupture du contrat de travail par une autre association relevant de la convention collective des Maisons Familiales Rurales.

4/ Situation du salarié pendant la formation

Les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Le salarié bénéficie à ce titre de l'allocation de formation prévue à l'article L 931-1-III du Code du travail.

Les actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail pour les actions inscrites au plan de formation de l'entreprise.

Article 7 : Frais de formation

L'association prend en charge les frais de formation, les salaires ou l'allocation de formation quand l'action de formation intervient en dehors du temps de travail, les frais de transport, d'hébergement et de repas. Le remboursement intervient sur justificatifs, sur la base du tarif le plus économique compte tenu des contraintes liées aux conditions de déroulement de l'action de formation.

Cependant, quand l'action de formation intervient dans le cadre du D.I.F., après une démission ou un licenciement, l'association n'est tenue que du versement de l'allocation de formation, sauf convention écrite plus favorable entre l'association et le salarié si la formation se déroule pendant la durée du préavis.

Article 8 : Abrogés par l'avenant du 8 mars 2017

Articles 9 et 10 : Abrogés par l'avenant n° 1 du 24 janvier 2007

Article 11 : Durée de l'accord et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est révisable tous les trois ans, après bilan de son exécution.

Il prend effet le lendemain de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2005

Accord relatif au travail de nuit

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial responsables d'établissements d'enseignement et de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes, au sein desquels le travail de nuit est déjà un mode d'organisation du travail ainsi qu'à ceux qui viendraient à le mettre en place.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Dans les établissements précités, les activités de garde, de surveillance et de permanence sont caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ainsi que la continuité des services.

Article 1 : Définition du travail de nuit et des travailleurs de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit toute personne qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de travail quotidien effectif entre 22 heures et 7 heures,
- soit accompli au cours d'une période annuelle de référence, du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, au moins 250 heures de travail effectif de nuit.

Pour le calcul du temps de travail effectif, il est fait application des horaires d'équivalence fixés à l'article 3 du présent accord.

Article 2 : Catégories professionnelles concernées par le travail de nuit

Sont concernés par le présent accord :

- les surveillants de nuit,
- les animateurs-surveillants,
- les veilleurs de nuit.

Article 3 : Horaires d'équivalence

Il est mis en place un régime d'équivalence pour les surveillants de nuit et les animateurs-surveillants :

- pendant les périodes d'activité, ce personnel surveille et encadre activement les élèves, apprentis ou stagiaires,
- pendant les périodes d'inactivité, situées pendant tout ou partie des heures de nuit, il doit être présent et disponible pour faire face à tout problème qui se poserait à l'internat. Pendant ces périodes d'inactivité, ce personnel est autorisé à dormir.

Ce système d'équivalence s'applique de l'extinction des feux le soir à l'allumage le matin, dans la limite d'une plage horaire maximale de 8 heures.

Pour ce personnel, lorsqu'il se trouve être sous régime d'équivalence, par temps de travail effectif, on entend le temps de travail défini comme suit : 2 (deux) heures de service de surveillance de nuit équivalent à 1 (une) heure de service pour la détermination de la rémunération et pour l'application de la législation française sur la durée du travail. Ce mode de calcul s'applique de la même manière qu'il s'agisse de périodes d'activité ou d'inactivité.

Les veilleurs de nuit, dont le temps de travail ne comporte pas de période d'inactivité, ne sont pas concernés par les horaires d'équivalence.

Les horaires d'équivalence ne sont pas applicables aux salariés à temps partiel, conformément à la rédaction de l'article L 212-4 du Code du travail à la date du présent accord.

Article 4 : Durées maximales de travail

Les durées maximales du travail quotidienne et hebdomadaire sont appréciées :

- au regard du droit communautaire, en tenant compte du temps de présence, sans application du rapport d'équivalence,
- au regard de la législation française, en tenant compte du rapport d'équivalence défini à l'article 3.

4.1. Durée maximale quotidienne du travail

➤ Au regard du droit communautaire

Compte tenu des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens, la durée quotidienne du travail applicable aux salariés exerçant un travail de nuit est portée de 8 heures à 15 heures maximum, sur une période quelconque de 24 heures.

Pour l'application de ce plafond chaque heure de présence est comptabilisée comme une heure de travail.

Chaque heure de dépassement au-delà de la huitième heure donne lieu à un repos d'une durée équivalente, s'ajoutant au repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur ne se cumule pas avec celui prévu par la législation française au titre du dépassement de la durée maximale quotidienne du travail.

➤ Au regard de la législation française

Tenant compte des spécificités liées aux activités de garde, de surveillance des personnes et des biens, et de continuité des services, la durée maximale du travail est portée de 8 heures à 12 heures.

Pour l'appréciation de ce plafond, il est fait application du régime d'équivalence prévu à l'article 3.

Chaque heure de dépassement au-delà de la huitième heure donne lieu à un repos d'une durée équivalente. Celui-ci sera pris dans les plus brefs délais, à l'issue de la période travaillée.

4.2. Durée maximale hebdomadaire du travail

➤ *Au regard du droit communautaire*

La durée maximale hebdomadaire du travail des salariés exerçant un travail de nuit ne peut excéder 48 heures en moyenne sur une période quelconque de 4 mois consécutifs. Pour le calcul de l'horaire hebdomadaire moyen, les périodes de congés payés et de maladie sont neutralisées.

Pour l'application de ce plafond chaque heure de présence est comptabilisée comme une heure de travail.

➤ *Au regard de la législation française*

La durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit est fixée à 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Pour l'application de ce plafond, il est fait application du régime d'équivalence prévu à l'article 3.

Article 5 : Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour l'application de la présente disposition chaque heure de présence est comptabilisée comme une heure de travail.

Dans la limite de 20 minutes ce temps de pause sera comptabilisé comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 6 : Contrepartie au travail de nuit

Une contrepartie égale à 4 % du volume d'heures de travail de nuit rémunérées sera attribuée au travailleur de nuit tel que défini à l'article 1.

Celle-ci sera attribuée obligatoirement sous la forme de repos compensateur. Ce repos compensateur pourra être accolé à une période non travaillée au titre de la modulation ou aux congés payés, au choix du salarié et après accord de l'employeur. Il devra être pris au plus tard le 31 août de l'année de référence.

Article 7 : Conditions de travail et garanties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit effectuant des surveillances de nuit en internat devront bénéficier d'une chambre individuelle leur permettant de se reposer ou de dormir, du coucher au lever des élèves, lorsqu'ils ne sont pas amenés à intervenir dans le cadre de leur fonction. Ils bénéficient d'un lieu leur permettant de se restaurer.

Les informations relatives à la vie de l'établissement et au statut des personnels leur sont communiquées.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit aura pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Il sera notamment tenu compte des possibilités de transport des salariés concernés de leur domicile à leur lieu de travail.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'établissement portera à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondant. De plus, lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour, s'il est travailleur de nuit, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit, s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions fixées aux articles L 213-5, R 213-6 à R 213-8 du Code du travail.

Les établissements doivent prendre toutes mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit et notamment l'accès à des moyens d'alerte et de secours.

Article 8 : Protection de la maternité

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, ayant la qualité de travailleuse de nuit en application de l'article 1 du présent accord, bénéficie des dispositions de l'article L 122-25-1-1 du Code du travail visant à assurer la compatibilité de son état avec son poste de travail.

La salariée est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal prévu à l'article L 122-26 du Code du travail.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période pourra être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois si le médecin du travail constate par écrit que l'état de la salariée est incompatible avec le travail de nuit. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire définie ci-dessus qui suit la fin de ce congé.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Mutualité Sociale Agricole (Sécurité Sociale) et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, hormis la condition d'ancienneté dans l'établissement.

Cette allocation est versée à compter de la date de suspension du contrat de travail et supprimée à compter de la date où les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

Conformément à l'article L 224-2 du Code du travail, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Ce temps d'allaitement est pris sur le temps de travail effectif et s'ajoute au temps de pause.

Article 9 : Egalité professionnelle

En matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de qualification, de classification, d'évolution professionnelle, ...

il est fait application du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux articles L 123-1 et suivants du Code du travail.

Les établissements veilleront à la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en considérant le rapport au comité d'entreprise ou, à défaut, aux instances représentatives élues du personnel lorsqu'elles existent, établi en application de l'article L 432-3-1 du Code du travail, comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations, notamment dans le domaine de la formation.

L'examen de ce rapport pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination.

Article 10 : Commission paritaire nationale

Il est constitué une commission paritaire nationale pour l'application et l'interprétation du présent accord, composée comme suit :

- un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente au présent accord,
- un nombre égal de représentants des employeurs.

La présidence est assurée alternativement chaque année par un représentant des organisations syndicales de salariés et par un représentant des employeurs.

La commission est saisie par l'une des organisations syndicales de salariés ou par l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation.

Elle se réunit autant de fois que nécessaire, et dans un délai maximum de trois mois suivant sa saisine.

Les décisions concernant l'interprétation du présent accord sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 11 : Commission nationale de conciliation

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du présent accord peuvent être examinés par une commission nationale de conciliation composée de la même manière que la commission paritaire nationale visée à l'article 10, et fonctionnant dans les mêmes conditions.

Elle peut être saisie :

- soit par une organisation syndicale, patronale ou de salariés, signataire du présent accord ;
- soit directement par les salariés ou les employeurs entrant dans le champ d'application de celui-ci.

La saisine est effectuée à l'initiative de la partie la plus diligente et dans le délai maximum de six mois suivant l'apparition du litige, par lettre recommandée adressée au président de la commission.

Si ce dernier juge la demande recevable, il avise sans délai par lettre recommandée la partie adverse de la demande de conciliation de l'autre partie. La partie adverse fait connaître son acceptation ou son refus de la procédure de conciliation dans les huit jours suivant cette notification. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus de conciliation. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si la partie adverse a signifié son refus de la procédure de conciliation.

Chaque partie est invitée à joindre à sa saisine un dossier explicitant les motifs du litige, accompagné des pièces justificatives, notamment copie du contrat de travail lorsqu'il s'agit d'un litige individuel.

Le président réunit la commission dès qu'il est en possession de tous les éléments indispensables au dossier.

Les membres de la commission peuvent convoquer les parties pour les entendre. Celles-ci peuvent se faire accompagner ou représenter par une personne de leur choix à l'exception d'une personne exerçant la profession d'avocat.

Les propositions de la commission sont faites à la majorité des membres présents ou représentés.

En cas de désaccord sur tout ou partie des propositions, un procès-verbal de non-conciliation, mentionnant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé. Il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Lorsqu'un accord intervient, un procès-verbal est dressé sur le champ. Il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Article 12 : Siège de la commission

Toute correspondance est adressée au siège de ces deux commissions :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation
Monsieur le Président de la commission nationale (paritaire ou de conciliation)
58 rue Notre Dame de Lorette – 75009 PARIS

Article 13 : Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté en portant extension, ainsi que du décret nécessaire à sa mise en œuvre, tel qu'il est prévu par l'article L 212-4 du Code du travail.

Article 14 : Application de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social

Il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise dans un sens défavorable aux dispositions du présent accord.

Article 15 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires peuvent demander la révision de certains articles. Dans ce cas, toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires de l'accord. Cette demande devra être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les trois mois suivant la notification de cette demande.

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer l'accord, avec un délai de préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale conformément à l'article L 132-8 du Code du travail. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de trois mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Fait à Paris, le 12 décembre 2007

Accord du 30 mars 2010 relatif à la mise en œuvre de contrats de professionnalisation pour la formation "Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales"

Sommaire

[PREAMBULE](#)

<u>Article I</u>	Champ d'application et objet
<u>Article II</u>	Définition de la Formation "Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales"
<u>Article III</u>	Définition de la fonction d'assistant moniteur
<u>Article IV</u>	Applicabilité de la convention collective
<u>Article V</u>	Désignation du Tuteur
<u>Article VI</u>	Nature et durée du contrat
<u>Article VII</u>	Période d'Essai
<u>Article VIII</u>	Durée du Travail
<u>Article IX</u>	Modulation du temps de travail
<u>Article X</u>	Rémunération
<u>Article XI</u>	Financement de la formation
<u>Article XII</u>	Situation à l'expiration de contrat
<u>Article XIII</u>	Ancienneté
<u>Article XIV</u>	Date d'effet et durée de l'accord

PREAMBULE

Soucieux d'assurer l'embauche de jeunes de moins de vingt-six ans titulaires d'un BTS ou d'un DUT pour leur faire découvrir le métier de Moniteur de Maison Familiale et de leur permettre l'acquisition des qualifications technique et pédagogique nécessaires à cette fonction, les partenaires sociaux ont convenu la création d'un parcours de formation dénommé :

"Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales"

accessible par la voie des contrats de professionnalisation, selon les modalités ci-dessous.

Article I – Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable à toutes les associations adhérentes à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation.

Il définit les conditions d'exécution des contrats de professionnalisation conclus en application des articles L 6325-1 et suivants du Code du Travail et préparant à la formation "Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales".

Article II - Définition de la Formation "Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales"

La qualification "Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales" est obtenue à l'issue d'un parcours qualifiant en cours d'emploi de 900 heures (au plus) de formation en Centre.

Ce parcours doit permettre l'acquisition d'une formation académique sanctionnée par l'obtention d'une licence professionnelle (niveau II) délivrée par l'Université et d'une qualification pédagogique sanctionnée par le Certificat de formation de moniteur de formations alternées délivré par l'Association Nationale pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA).

L'ANFRA, par le Centre National Pédagogique dont elle a la responsabilité, assure la cohérence du plan de formation.

Article III - Définition de la fonction de moniteur assistant

Pendant la durée d'exécution du contrat, le salarié se voit reconnaître un statut de moniteur assistant.

Les activités qui pourront lui être confiées devront lui permettre une prise de responsabilité et une découverte progressive et complète du métier de moniteur.

Un tuteur est désigné afin d'accompagner la progression du moniteur assistant.

Article IV - Applicabilité de la convention collective

Les salariés embauchés en contrat de professionnalisation dans le cadre du présent accord bénéficient des avantages prévus par la convention collective des Maisons Familiales Rurales, sous réserve des dispositions propres au présent accord.

Ils bénéficient également de la convention collective de retraite et de prévoyance.

Article V - Désignation du Tuteur

Pour assurer un bon déroulement du contrat le directeur désigne un tuteur dont la mission sera d'accueillir le moniteur assistant et de lui assurer une aide individualisée.

Le directeur prend les dispositions pour que le tuteur bénéficie du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission (80 heures au moins sur la durée de la formation).

Le tuteur devra être désigné parmi les moniteurs justifiant de la formation pédagogique.

Il assurera en outre les relations avec le Centre National Pédagogique.

Article VI - Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation en vue de la préparation de la Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales est un contrat de travail à durée déterminée de nature particulière conclu pour une durée maximale de deux ans.

Le parcours de formation pourra également être effectué dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Article VII - Période d'Essai

La période d'essai maximale est fixée à un mois, en application de l'article L 1242-10 du Code du Travail.

Article VIII - Durée du Travail

La durée de travail du moniteur assistant est fixée à 35 heures par semaine en moyenne.

L'intéressé bénéficiera de 4 heures par semaine en moyenne pour le travail personnel nécessité par sa formation. Ces 4 heures pourront être cumulées par journées entières, en accord avec le directeur de l'établissement.

Article IX – Modulation du temps de travail

Conformément à l'accord du 6 Avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail pourra faire l'objet d'une modulation, d'une amplitude de 0 à 44 heures.

Dans ce cadre l'intéressé bénéficiera au minimum d'une semaine à 0 heure sur la période de référence.

Article X – Rémunération

La rémunération du moniteur assistant préparant la « Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales » est fixée à 80 % de la grille des moniteurs catégorie I.

Article XI - Financement de la formation

L'association prend en charge l'ensemble des coûts de formation conduisant à l'acquisition de la qualification de "Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales", y compris les frais de déplacement et d'hébergement.

Article XII - Situation à l'expiration de contrat

Si, pour une raison quelconque, l'association n'engage pas le salarié à l'issue du contrat et si l'intéressé a acquis la qualification de "Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales", l'Union Nationale s'efforcera de proposer prioritairement la demande d'emploi aux associations adhérentes, chaque association restant toutefois libre d'accepter ou refuser la candidature.

Article XIII - Ancienneté

La période d'emploi dans le cadre du contrat de professionnalisation sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté telle que définie à l'article VI de la convention collective commune à toutes les catégories du personnel.

Article XIV – Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour cinq années ; il s'applique aux contrats conclus à effet du 1^{er} août 2010.

Fait à Paris, le 30 mars 2010

Accord sur les salaires et indemnités kilométriques pour 2023

Article 1 : Valeur du point et point nourriture pour 2023

- Les valeurs du point pour les salaires et du point nourriture pour 2023 sont fixées comme suit par *Accord du 29 novembre 2022, sur les Salaires applicable au 01-01-2023 signé par CFDT – CFTC – FO*.
- Au 1er janvier 2023 : 8,36 Euros

Article 2 : Indemnité kilométrique

Le montant de l'indemnité kilométrique à verser au salarié sera variable selon que l'association aura ou non souscrit un " contrat assurance groupe " couvrant les risques liés à l'usage du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service, comprenant au moins : responsabilité civile, protection juridique, événements naturels, incendie, vol, bris de glaces, dommages collision, dommages tous accidents, catastrophes naturelles.

Les montants sont fixés comme suit :

→ Sans assurance "groupe"	0,55 € / km
→ Avec assurance	0,48 € / km

Accord relatif au travail à temps partiel, pris en application de l'article 12 de la loi 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

Préambule

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale légale de travail hebdomadaire fixée à 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel). Elle prévoit la possibilité pour les branches d'adapter l'organisation des horaires à leurs besoins et spécificités en permettant de déroger à cette durée minimale.

Les partenaires sociaux ci-dessous signataires adhèrent à l'objectif des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi sur le temps partiel qui visent à réduire la précarité. Les signataires du présent accord veulent dans ce cadre favoriser, par une organisation du travail adaptée, l'accès au temps plein, dans ou en dehors de l'établissement.

Les partenaires sociaux ont pris en compte la réalité de l'emploi, la réalité économique de la branche et la nécessité pour les structures de bénéficier de dérogations aux dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi pour tenir compte des contraintes auxquelles elles sont confrontées, en particulier celles des établissements de petite taille et situés en zone rurale.

Ils réaffirment leur volonté de sécuriser l'emploi et de développer les potentialités de recrutement en facilitant l'accès à l'emploi en créant les conditions favorables à l'accroissement de l'activité des établissements et des personnels ainsi recrutés.

Ils s'attachent à permettre aux établissements de continuer à offrir aux jeunes et aux adultes en formation les meilleures conditions d'accueil, de qualité dans les enseignements dispensés, tout en favorisant la cohérence pédagogique au sein de l'équipe.

Dans le même temps, la réflexion menée sur le travail à temps partiel se traduit par la volonté commune de lutter contre la précarité de l'emploi, de développer les moyens permettant de réduire le temps partiel « subi », de favoriser le développement des compétences et, par voie de conséquence, la formation des salariés concernés dans l'objectif de leur permettre d'accéder au temps plein, si nécessaire par la poly-compétence, ceci dans l'esprit de la loi et afin de favoriser l'accroissement du taux d'activité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont voulu améliorer les garanties offertes aux salariés à temps partiel, notamment pour faciliter le cumul d'emplois. Ils s'engagent à assurer un suivi de la situation des salariés à temps partiel dans la branche par le biais de traitement de données chiffrées, au moins une fois par an.

I – Champ d'application

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial, responsables d'établissement d'enseignement et de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes et à leurs fédérations, dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel salarié.

II – Durée du travail des salariés à temps partiel

Tenant compte des spécificités des activités d'enseignement des formations alternées, des exigences en matière de qualifications pour enseigner parfois très spécialisées pour un faible nombre d'heures prévues par les référentiels de formation et de l'existence d'un service d'hébergement et de restauration pour les élèves, apprentis et stagiaires, il a été pris les dispositions ci-dessous.

1. Emplois de moniteurs, maîtres de maison, cuisiniers, veilleurs de nuit, surveillants et animateurs-surveillant : la durée minimale du travail est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.
2. Emplois d'aides cuisiniers, personnels de service ou d'entretien, animateurs, ou relevant des métiers du secrétariat et de la comptabilité : la durée minimale du travail est fixée à 17h30 par semaine, ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.
3. Emplois d'auxiliaires de la vie scolaire (A.V.S), chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap selon les prescriptions des Maisons départementales des personnes handicapées) : la durée minimale du travail est fixée à :
 - dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire : 4 heures par semaine,
 - dans le cadre d'un temps partiel mensuel : 8 heures par mois,
 - dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année : 8 heures mensuelles, durée minimale moyenne calculée sur la période de référence.
4. Emplois de chargés de cours, correspondant à des activités d'enseignement dans un champ disciplinaire restreint, la durée minimale du travail est fixée, compte tenu de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées du fait du calendrier scolaire et de la pédagogie des formations alternées à :
 - dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire : 2 heures par semaine,
 - dans le cadre d'un temps partiel mensuel : 4 heures par mois,
 - dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année : 4 heures mensuelles, durée minimale moyenne calculée sur la période de référence.
5. Une durée du travail inférieure aux minima visés aux points 1 à 4 du présent article peut être fixée, à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein de travail ou au moins égale à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée de travail.

Le salarié en situation de cumul d'emplois informera l'employeur des heures et de la répartition de celles-ci auprès de son ou de ses autres employeurs.

L'employeur informe chaque année les instances représentatives du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail de toutes les catégories de personnel. Il communique également aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux de l'entreprise un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

III – Dérogations de droit

Aucune condition de durée minimale du travail n'est applicable :

1. conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail aux jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études,
2. aux salariés passant à temps partiel de plein droit au titre des dispositions légales (cas notamment du passage à temps partiel dans le cadre de la législation sur le congé parental, ou cas du mi-temps thérapeutique),
3. aux salariés en contrats-aidés, tenant compte des dispositions spécifiques leur étant applicables,
4. aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent ; dans ce cas la durée du travail est fixée sur la base de celle du salarié remplacé ou sur la durée du travail non assurée par celui-ci (temps partiel thérapeutique ou congé parental à temps partiel par exemple),
5. aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée égale au plus à sept jours.

IV – Garanties accordées aux salariés

1. Les employeurs s'engagent à rechercher des rapprochements avec d'autres employeurs de la zone géographique pour favoriser les possibilités de cumul d'emplois afin de compléter le temps de travail des salariés à temps partiel.
2. Une programmation des horaires de travail pour la période de référence annuelle (du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1), ou pour la durée du contrat, est transmise au salarié par écrit avant le 1^{er} septembre ou avant le début du contrat.
3. Les horaires de travail devront être réguliers et fixes sous réserve du point 4 ci-dessous. Dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie d'une année, une répartition horaire différente sur les jours de la semaine pourra être mise en place à l'occasion de la programmation horaire de chaque période de référence.
4. Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, sauf circonstances exceptionnelles justifiées par les circonstances de fait. Les salariés en situation de cumul d'emploi ainsi que ceux dont la durée de travail est inférieure à 17h30 par semaine (ou son équivalent mensuel ou annuel) disposent de la faculté de refuser le changement d'horaires. Ce refus ne peut être constitutif d'une faute et n'est susceptible d'aucune sanction.

5. Les horaires de travail doivent être regroupés sur des journées ou demi-journées complètes. Une période de travail ne peut être inférieure à 3 heures d'activité effective continue. Cette durée est réduite à 2 heures pour les chargés de cours et les auxiliaires de la vie scolaire (A.V.S).
6. Une journée de travail ne pourra pas, sauf accord du salarié, comporter plus d'une coupure, qui ne pourra pas dépasser 2 heures. Dans le cas où une journée de travail comporterait plus d'une coupure ou une coupure supérieure à 2 heures, il sera versé au salarié une compensation salariale égale à une fois la valeur du point arrêtée par la CPPNI.
7. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ou des compléments d'activité disponibles.
L'employeur porte à la connaissance des salariés et des délégués du personnel, la liste de tous les emplois et compléments d'activité disponibles avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.
8. La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée trois mois au moins avant cette date. L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.
9. Evolution professionnelle du salarié
Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la formation professionnelle et de la promotion des personnes.
Ils s'engagent à permettre le développement des parcours professionnels, notamment à l'occasion des entretiens professionnels, par l'acquisition de compétences nouvelles en vue d'offrir aux salariés à temps partiel la possibilité d'augmenter leur temps de travail et d'accéder plus facilement à un temps plein— y compris par la poly-compétence ou de faciliter ainsi la recherche d'un complément d'activité chez un autre employeur.

Sauf le cas des formations réalisées dans le cadre du congé individuel de formation ou du compte personnel de formation, la durée de formation des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaire, ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, s'impute sur le temps de travail.

V - Heures complémentaires

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 10% de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle définie au contrat de travail.

Toutefois, cette limite pourra être portée à 30% avec l'accord des intéressés.

Chaque heure effectuée dans la limite de 10% de la durée inscrite au contrat de travail, donne lieu à une majoration de 15%. Les heures au-delà du dixième sont majorées de 25%.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

VI – Complément d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail pourra permettre d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat de travail. L'avenant indique les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat de travail.

En dehors du cas du remplacement d'un salarié absent nommément désigné, la faculté d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat de travail est limitée à quatre avenants par année de référence, commençant le 1^{er} septembre de l'année N pour se terminer le 31 août de l'année N+1.

En cas de remplacement d'un salarié absent ou dont la durée du travail a été temporairement réduite, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant et le nombre d'avenants est limité à six par année de référence.

Au terme de la durée fixée par l'avenant, la durée du travail du salarié est celle initialement fixée au contrat de travail.

- Par dérogation au dernier alinéa de l'article L3123-17 du code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.
- Sont prioritaires pour le bénéfice des compléments d'heures par avenant :
 - Pour le remplacement d'un salarié absent, les salariés ressortissants de la même catégorie professionnelle que celle auquel appartient le salarié absent,
 - Et, dans tous les cas, les salariés justifiant des compétences nécessaires.
- En aucun cas, le refus d'un salarié de signer un avenant prévoyant une augmentation temporaire de la durée du travail, ne peut être constitutif d'une faute et n'est susceptible d'aucune sanction.

VII– Suivi, révision, durée de l'accord et prise d'effet

La CPPNI se réunira pour assurer le suivi du présent accord au plus tard deux ans après son entrée en vigueur afin de faire un bilan qualitatif et quantitatif de son application. Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord abroge les dispositions prévues à l'article 9 « Application de la réduction du temps de travail effectif aux salariés à temps partiel » de l'accord relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 6 avril 1999 ainsi que les articles 4.1 « Délai de prévenance » et 4.4 « Interruptions » prévus par l'accord relatif au temps partiel modifié par avenant du 24 mars 2004.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté en portant extension.

Fait à Paris, Le 1^{er} juillet 2015

Accord du 01-12-2021

Relatif aux certifications éligibles au dispositif Pro-A au sein des MFR

Accord signé par *CFDT – CGT - CGC – FO* et étendu par arrêté du 16 juin 2022 publié au *Journal Officiel* le 1^e juillet 2022.

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage.

Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance, appelé Pro-A (article L. 6324-1 et s. du Code du travail). Les dispositions conventionnelles relatives à la période de professionnalisation deviennent caduques.

La Pro-A peut être mobilisée dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes ou par des actions permettant de faire valider les acquis par l'expérience.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les salariés pouvant accéder à la reconversion ou promotion par alternance sont ceux n'ayant pas atteint le niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de licence.

Au regard du niveau de qualification de certains salariés de la branche professionnelle des Maisons Familiales Rurales et de la nécessité de le faire progresser, les partenaires sociaux considèrent le développement de la Pro-A comme une priorité.

Dans un contexte sociétal de fortes évolutions, la Branche professionnelle des MFR avait sollicité l'OPCO de la branche pour le financement de l'étude sur les évolutions des emplois et des compétences des salariés en MFR. Cette étude, réalisée par le Cabinet Co&Sens, en 2019, a permis de porter un premier regard sur les évolutions des métiers de la branche, d'identifier les facteurs d'évolutions, les métiers impactés par ces évolutions.

Cette étude a permis de :

- Recueillir les évolutions des métiers
- Identifier les facteurs d'évolutions
- Identifier les métiers impactés par les évolutions
- Identifier les thématiques de formations
- Formuler des propositions

Les partenaires sociaux rappellent que les évolutions sociétales et législatives se sont accélérées depuis cette étude et impactent l'ensemble des salariés des associations MFR ; et ce plus particulièrement dans les champs de la sécurité des bâtiments et de la restauration, sans oublier le renforcement des politiques d'éducation et en particulier en matière d'éducation inclusive. L'importance croissante de la place du numérique en particulier dans les métiers de secrétariat et aussi sur le champ de la formation avec les évolutions des modalités hybrides d'enseignement (présentiel, distanciel, ...) amplifiées par la crise sanitaire, traversée en 2020 et 2021. S'agissant de ces enjeux de formation via la PRO A au sein de la branche des MFR voir annexe au présent accord.

Il a pour objet d'introduire le nouveau dispositif de la Pro-A dans la conventionnelle collective des MFR.

Article 1^{er} : Les bénéficiaires du dispositif de la Pro-A

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail (contrat unique d'insertion), notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des technologies ou de l'organisation du travail.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 dudit code.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminée par l'article D. 6324-1-1 du Code du travail.

Article 2 : L'objet et la forme du dispositif de la Pro-A

Le dispositif de la Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnés aux articles L.6121-2, L.6324-1 et L.6323-6 du Code du travail.

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements génériques, professionnelles et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

A l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience mentionnées à l'article L.6313-5.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel, qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et identifier ses besoins de formation, et qui représente un moment opportun pour envisager une Pro-A.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré par l'employeur.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Article 3 : Les formations et certifications éligibles

En vertu de l'article L 6324-3 le présent accord de branche définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles et dans le répertoire spécifique défini par la branche.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourant à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux associations MFR de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser les parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Les parties signataires confient à la CPNEFP de la Branche professionnelle des MFR la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles. Cette liste sera actualisée régulièrement selon les besoins de la branche et adoptée en CPPNI.

Article 4 : Les modalités de mise en œuvre des actions de formation

Le dispositif de la Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L.6325-1-1.

Les partenaires sociaux décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- Les personnes qui visent une formation diplômante de type BTS, licence professionnelle,
- Lorsque la nature de la qualification l'oblige.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre l'ANFRA ou par un organisme de formation habilité.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, avec l'accord exprès du salarié.

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15% et 25% de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les partenaires sociaux signataires décident de porter la durée maximum au-delà de 25% pour les bénéficiaires suivants :

- Lorsque la nature de la qualification l'oblige (formation diplômante),
- Pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion
- Pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Article 5 : Le tutorat

L'employeur désigne parmi les salariés de l'association un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la Pro-A.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation poursuivi.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 2 salariés en alternance (bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de Pro-A)

Toute personne engagée dans la fonction tutorale doit pouvoir bénéficier d'une formation relative à cette fonction.

Le tuteur a pour missions :

- D'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner les personnes qui, au sein de l'association, participent à des actions de formations dans le cadre de la Pro-A ;
- D'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans la MFR, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- De participer à l'évaluation des compétences acquises.

Article 6 : Le financement

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l'article L6332-14, I, 5° du Code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport, d'hébergement selon les modalités et les plafonds en vigueur lors du départ en formation.

Article 7 : Les dispositions propres pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L 2232-10-1 du Code du travail et ce, en application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 8 : Les dispositions diverses : entrée en vigueur, dépôt, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension soit au 1^{er} juillet 2022

ANNEXE 1 : LISTE DES FORMATIONS ET CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES AU DISPOSITIF PRO-A

Catégorie	nom de la formation	N° RNCP	NIVEAU Nomenclature Europe
FORMATION PÉDAGOGIQUE (uniquement dans le cadre d'une mobilité professionnelle d'un salarié d'un niveau de qualification infra 6 et déjà recruté au sein d'une association de la branche)	LICENCE - Sciences de l'éducation (fiche nationale) Licence SEFA.	24461	6
	Moniteur de formations alternées	34930	6
ANIMATION ÉDUCATF	DE - de moniteur éducateur (DEME)	492	4
	DEAVS - DE : Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	5440	3
	Surveillant - visiteur de nuit en secteur social et médico-social	5983	3
	BP - Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - spécialité animateur	28557	4
ENTRETIEN	TP - Agent de propreté et d'hygiène	278	3
MAINTENANCE	BAC PRO - hygiène, propreté, stérilisation	14893	4
	Agent polyvalent d'entretien et d'amélioration du cadre de vie	34646	3
	TP - Agent de maintenance des bâtiments	35510	3
	CAP - Maintenance de bâtiments de collectivités	601	3
	Technicien d'infrastructure informatique et sécurité	15238	5
RESTAURATION	TP - CUISINIER	34095	3
	Cuisinier gestionnaire de restauration collective	28098	4
	TP - Responsable d'unité de restauration collective	35193	5
	TP - Agent de restauration	35650	3

Catégorie	nom de la formation	N° RNCP	NIVEAU Nomenclature Europe
ADMINISTRATIF	BAC PRO - Gestion-Administration	14695	4
	BTS - Gestion de la PME	32360	5
	TP - Secrétaire assistant	193	4
	BTS - Support à l'action managériale	34029	5
	BTS - Comptabilité et gestion	35521	5
	DUT - Gestion administrative et commerciale des organisations	20699	5
	DUT - Gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière	20702	5
	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie	30106	6
	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière	29776	6
	CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie	28796	nr
	BTS - Services informatiques aux organisations: Option A « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; Option B « Solutions logicielles et applications métiers »	35340	5
	Licence Professionnelle - Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux	29964	6
	Chargé d'information accueil et orientation	5411	5
	TP Gestionnaire de paie	35633	5
	TP Assistante de direction	34143	5
Responsable communication	34574	6	