

**AVENANT N°23/2016**  
**A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE**  
**L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES**  
**SERVICES A DOMICILE (BAD)**

    
Av Jn

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

**Article 1 :**

L'article III.6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« La valeur du point est portée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, à 5,408 euros. »

**Article 2.**

Les autres dispositions restent inchangées.

**Article 3.**

Cet accord, sous réserve de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

**Article 4.**

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 janvier 2016

*Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'd', 'gsm', 'un', 'AV', and 'SM'.*

## ORGANISATIONS EMPLOYEURS

### USB-Domicile :

#### **UNADMR**

Monsieur J-Pierre BORDEREAU  
Union Nationale des Associations  
ADMR  
184A, rue du Faubourg Saint Denis  
75010 PARIS



#### **UNA**

Monsieur Julien MAYET  
Union Nationale de l'Aide, des  
Soins et des Services aux Domiciles  
108/110, rue Saint Maur  
75011 PARIS



#### **ADESSA A DOMICILE FEDERATION NATIONALE**

Monsieur Hugues VIDOR  
350, rue Lecourbe  
75015 PARIS



#### **FNAAFP/CSF**

Madame Claire PERRAULT  
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire  
Confédération Syndicale des Familles  
53, rue Riquet  
75019 PARIS



## ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

### CFDT

Monsieur Loïc LE NOC  
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux  
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS



### CFE/CGC

Monsieur Claude DUMUR  
Fédération Française Santé Action Sociale  
39, rue Victor Massé – 75009 PARIS



### CFTC

Monsieur Gérard SAUTY  
Fédération Nationale santé sociaux  
34 quai de la Loire – 75019 PARIS



### CGT

Madame Maryline CAVAILLE  
Fédération Nationale des Organismes Sociaux  
263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

### CGT-FO

Madame Josette RAGOT  
Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière  
7, impasse Tenaille – 75014 PARIS

**AVENANT N°24/2016**  
**A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE**  
**L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A**  
**DOMICILE (BAD)**

AV CCN  
UN ~~CCN~~  
CPIC

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

## Article 1

Les dispositions de l'article 3 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

### **« Article 3 - Durée et organisation de certains temps de travail effectif**

*L'organisation du temps de travail relève de la responsabilité de l'employeur. L'organisation du travail joue un rôle essentiel dans la qualité de vie et la santé au travail. Pour permettre des retours sur les situations rencontrées au domicile, l'employeur doit organiser des temps d'échanges d'une durée minimale de 8 heures par an pour les salariés de la filière intervention et pour les salariés en charge de la planification. Ces temps d'échange peuvent être :*

- des temps de soutien (soutien psychologique, analyse de la pratique) dans la limite de 11 heures par an et par salarié.*
- des temps d'organisation et de répartition du travail dans la limite de 11 heures par an et par salarié.*

*A son initiative, l'employeur peut décider, en fonction de la mission du salarié ou de prises en charges complexes, de compléter les temps d'organisation et de répartition du travail visés ci-dessus, par des temps de concertation ou de coordination interne dans la limite de 40 heures par an et par salarié.*

*L'employeur organise ces différents temps de manière collective ou individuelle. Concernant les temps d'organisation et de répartition du travail, l'employeur organise ces temps prioritairement de manière collective.*

*Ces temps sont planifiés au moins mensuellement afin de favoriser la participation du plus grand nombre. »*

## Article 2

Les dispositions de l'article 12.2 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

### **« Article 12.2 - Repos hebdomadaire**

*Chaque salarié bénéficie d'au moins un jour de repos par semaine.*

*Quelle que soit la répartition du temps de travail, les salariés bénéficient de quatre jours de repos par période de deux semaines comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche.*

*Il n'est pas possible de travailler plus de 6 jours consécutifs.*

AV 30  
CCN  
P&P

### **Article 3**

L'article 24.1 du titre IV relatif aux congés payés est complété par les dispositions suivantes :

*« Quelle que soit la planification de la semaine civile, il sera décompté 5 jours ouvrés par semaine au salarié en congés payés. Pour rappel, le salarié bénéficie de 25 jours ouvrés de congés payés par an conformément à l'article IV.24.1 (b). »*

### **Article 4**

**Les dispositions de l'article 42 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :**

#### **« Article 42. Répartition du temps de travail sur une période de deux semaines**

*Ce mode d'aménagement du temps de travail est ouvert à tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie.*

*Pour les salariés employés à temps plein, la durée du travail est de 70 heures par période de deux semaines civiles (soit une période débutant le lundi à 0h et se terminant le dimanche de la semaine suivante à 24 heures).*

*Pour les salariés à temps partiel, la durée de travail est fixée au contrat de travail, la durée étant nécessairement inférieure à 70 heures par période de deux semaines civiles.*

*Les salariés intervenant dans ce cadre ne peuvent pas travailler plus de 6 jours consécutifs. Ils bénéficient au moins de quatre jours de repos par période de deux semaines comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche.*

#### **a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail**

*Les règles relatives aux conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail sont celles définies à l'article V.37.*

*L'employeur remet au salarié des informations mensuelles sur le temps de travail accompli conformément aux dispositions légales en vigueur*

#### **b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires**

*Il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal, sous réserve que soit respectée la durée maximale de travail prévue à l'article V.6.*

*Pour les salariés employés à temps plein, les heures effectuées au-delà de 70 heures sur cette période de deux semaines, et décomptées en fin de période, sont*

HN  
3n  
CEN  
ds

des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle déterminée sur cette période de deux semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures complémentaires rémunérées le mois concerné selon les dispositions légales et réglementaires.

**c) Conditions de prise en compte des absences du salarié**

En cas d'absence, le temps non travaillé ne donne pas lieu à récupération.

S'il s'agit d'une absence rémunérée, celle-ci est valorisée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, la retenue opérée est proportionnelle à la durée de l'absence, en tenant compte de l'horaire programmé au cours de la journée ou de(s) la semaine(s) concernée(s).

Les absences pour formation professionnelle et exercice de mandats syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction du temps passé. Les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. A ce titre, Elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction du temps passé.

**d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période**

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le droit à rémunération est ouvert au prorata du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la base de l'horaire réel de travail.

**e) Limite pour les salariés à temps partiel**

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié à temps partiel ne peut égaliser, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire. »

**Article 5**

Les dispositions de l'article 43.2 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

**« Article 43.2 Aménagement du temps de travail sur quatre semaines avec octroi de jours de repos**

Cet aménagement du travail s'applique uniquement aux salariés à temps plein et consiste en l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur une période de 4 semaines civiles.

Un calendrier préalablement établi selon les besoins du service et les contraintes personnelles des salariés doit fixer les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans le cadre de la période de 4 semaines.

pcd  com HV 

**a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail**

Les règles relatives aux conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail sont celles définies à l'article V.37.

L'employeur remet au salarié des informations mensuelles sur le temps de travail accompli conformément aux dispositions légales en vigueur

**b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires**

Il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal, sous réserve que soit respectée la durée maximale de travail prévue à l'article V.6.

Les heures effectuées au-delà de 140 heures sur cette période de quatre semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

**c) Conditions de prise en compte des absences du salarié**

En cas d'absence, le temps non travaillé ne donne pas lieu à récupération.

S'il s'agit d'une absence rémunérée, celle-ci est valorisée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, la retenue opérée est proportionnelle à la durée de l'absence, en tenant compte de l'horaire programmé au cours de la journée ou de(s) la semaine(s) concernée(s).

Les absences pour formation professionnelle et exercice de mandats syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction du temps passé. Les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. A ce titre, Elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction du temps passé.

**d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période**

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la base de l'horaire réel de travail. »

**Article 6- Date d'entrée en vigueur – agrément**

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.


Il entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit la parution au journal officiel de son arrêté d'agrément.

Handwritten signatures and initials: JN, HV, LCN, CP, PL.

**Article 7 - Extension**

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 janvier 2016

PCP  CCN HV JN

**ORGANISATIONS EMPLOYEURS**

**USB-Domicile :**

**UNADMR**

Monsieur Jean Pierre BORDEREAU  
Union Nationale des Associations  
ADMR  
184A, rue du Faubourg Saint Denis  
75010 PARIS



**UNA**

Monsieur Julien MAYET  
Union Nationale de l'Aide, des  
Soins et des Services aux Domiciles  
108/110, rue Saint Maur  
75011 PARIS



**ADESSA A DOMICILE FEDERATION NATIONALE**

Monsieur Hugues VIDOR  
350, rue Lecourbe  
75015 PARIS



**FNAAFP/CSF**

Madame Claire PERRAULT  
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire  
Confédération Syndicale des Familles  
53, rue Riquet  
75019 PARIS



## ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

### CFDT

Monsieur Loïc LE NOC  
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux  
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS



### CFE/CGC

Monsieur Claude DUMUR  
Fédération Française Santé Action Sociale  
39, rue Victor Massé – 75009 PARIS



### CFTC

Monsieur Gérard SAUTY  
Fédération Nationale santé sociaux  
34 quai de la Loire – 75019 PARIS

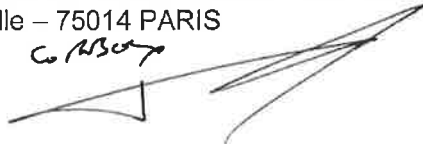
### CGT

Madame Maryline CAVAILLE  
Fédération Nationale des Organismes Sociaux  
263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

### CGT-FO

Madame Josette RAGOT  
Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière  
7, impasse Tenaille – 75014 PARIS

po *Josette Ragot*



**AVENANT N°25/2016**  
**A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE**  
**L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES**  
**SERVICES A DOMICILE (BAD)**

op M con 3n

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

## **Article 1**

Les dispositions de l'article IV.24.1 sont remplacées par les dispositions suivantes :

### **« Article IV.24.1. Congés payés annuels**

#### **a) Droit à congés payés**

*Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur conformément aux dispositions légales.*

*La période de référence pour l'acquisition des droits à congés est fixée du 1er juin au 31 mai.*

*Dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires, la période de référence pour l'acquisition des droits à congé peut être modifiée en l'alignant sur l'année civile.*

#### **b) Durée du congé payé**

*Tout salarié a droit à des congés payés dès sa prise de fonction, sous réserve des règles d'acquisition et de planification des congés payés.*

*La durée légale du congé payé exigible ne peut excéder 25 jours ouvrés par an calculés sur la base d'une semaine de 5 jours ouvrés*

*Les salariés n'ayant pas un an de présence dans l'entreprise ont droit à 2,08 jours ouvrés de congés par mois de présence. Ils peuvent bénéficier d'un complément de congé sans solde jusqu'à concurrence du nombre de jours auxquels ils auraient droit s'ils avaient travaillé une année entière.*

*En application des dispositions légales et réglementaires lorsqu'une salariée a moins de 21 ans, elle bénéficiera de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.*

#### **c) Période des congés et fractionnement**

*La période légale de prise du congé payé principal se situe entre le 1er mai et le 31 octobre.*

*Toutefois, par accord entre l'employeur et le salarié, le congé principal de 20 jours ouvrés peut être fractionné. Dans ce cas, une partie peut être donnée en dehors de la période légale (1<sup>er</sup> mai-31 octobre) et le salarié bénéficie une seule fois par an : d'un jour ouvré supplémentaire pour un fractionnement de 3 à 5 jours  
Ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours.*

*Lorsque le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord au fait que le salarié renonce au(x) jours de congé(s) supplémentaire(s). La renonciation effective du salarié se fait par écrit dans un document spécifique signé par le salarié distinct de la demande de congés.*

*Ce dispositif se substitue aux dispositions légales relatives au congé de fractionnement.*

CP LW LON 37

**d) Ordre des départs**

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé avant le 31 mars de chaque année après consultation des délégués du personnel s'ils existent.

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de prendre leur congé simultanément.

L'employeur doit tenir compte des dates de congés payés des salariés à employeurs multiples.

La demande des salariés pour le congé principal doit être effectuée au plus tard le 28 février de chaque année.

L'employeur doit répondre avant le 31 mars sur la demande du salarié.

En dehors de la période principale de congé, leur demande doit être formulée au moins six semaines avant la date de départ.

L'employeur doit répondre au plus tard un mois avant le départ en congés.

**e) Maladie du salarié**

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée pour ses congés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant les dates de congés, il bénéficiera de l'intégralité ou du reliquat de ce congé dès la fin de son arrêt maladie ou de ses congés si l'arrêt maladie a pris fin avant le terme des congés ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée par accord entre les parties durant la période de référence en cours.

Par dérogation à l'alinéa précédent et après accord entre l'employeur et le salarié, le report de congé peut s'effectuer sur la période de référence suivante.

**f) Prise des congés payés**

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. Le départ en congés payés est organisé par l'employeur dans la structure conformément aux dispositions légales et conventionnelles ci-dessus.

Les congés payés doivent être pris avant la fin de la période de référence.

Toutefois dans certains cas, les congés payés peuvent être reportés sur la période de référence suivante. Sous réserve d'évolutions réglementaires, il s'agit des cas d'absence du salarié lorsque l'absence se prolonge jusqu'à la fin de la période et que cette absence est consécutive à un congé maternité ou d'adoption ou à un arrêt maladie.

**g) Obligation de l'employeur**

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de permettre aux salariés de prendre leurs congés payés. »

**Article 2-- Date d'entrée en vigueur – agrément**

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

*Av*    *CCN*

*37*

Il entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit la parution au journal officiel de son arrêté d'agrément.

**Article 4 - Extension**

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 janvier 2016

CP *[signature]* *[signature]* *[signature]*

ORGANISATIONS EMPLOYEURS

USB-Domicile :

**UNADMR**

Monsieur Jean Pierre BORDEREAU  
Union Nationale des Associations  
ADMR  
184A, rue du Faubourg Saint Denis  
75010 PARIS



**UNA**

Monsieur Julien MAYET  
Union Nationale de l'Aide, des  
Soins et des Services aux Domiciles  
108/110, rue Saint Maur  
75011 PARIS



**ADESSA A DOMICILE FEDERATION NATIONALE**

Monsieur Hugues VIDOR  
350, rue Lecourbe  
75015 PARIS



**FNAAFP/CSF**

Madame Claire PERRAULT  
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire  
Confédération Syndicale des Familles  
53, rue Riquet  
75019 PARIS



ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

**CFDT**

Monsieur Loïc LE NOC  
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux  
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS



**CFE/CGC**

Monsieur Claude DUMUR  
Fédération Française Santé Action Sociale  
39, rue Victor Massé – 75009 PARIS

**CFTC**

Monsieur Gérard SAUTY  
Fédération Nationale santé sociaux  
34 quai de la Loire – 75019 PARIS

**CGT**

Madame Maryline CAVAILLE  
Fédération Nationale des Organismes Sociaux  
263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

**CGT-FO**

Madame Josette RAGOT  
Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière  
7, impasse Tenaille – 75014 PARIS

CEN

**AVENANT N°26/2016**

**A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE  
L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES  
SERVICES A DOMICILE (BAD)**

HV<sup>1</sup> CCN  
30 Dec

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

## **ARTICLE 1. DEMOCRATIE SOCIALE**

---

Les dispositions des articles 3, 6, 18 et 25.2 du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont remplacées par les dispositions suivantes :

### **« Article 3. Montant de la cotisation**

*La cotisation est fixée à 0,040%. Elle est appelée dès le premier euro.*

*Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date.*

*Par ailleurs, l'article L2135-10 du code du Travail fixe une contribution qui ne pourra excéder 0,02% assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L. 2111-1 du Code du Travail et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale. Cette contribution fait l'objet d'un recouvrement à l'identique des cotisations du régime général de sécurité sociale et n'est donc pas collectée par l'OPCA de Branche.*

*Si cette contribution est inférieure à 0,02%, le reliquat sera affecté au fonds d'aide au paritarisme prévu au présent chapitre.*

### **Article 6. Modalités de suivi et d'affectation des fonds**

*Les fonds collectés font l'objet d'une comptabilité distincte de celle des fonds de la formation professionnelle et sont utilisés par la branche selon les modalités qui feront l'objet d'une convention entre l'OPCA et la branche.*

*Le montant de la cotisation est ventilé comme suit :*

- *0,01 % dédié au remboursement des frais des différentes commissions paritaires, au remboursement des frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGFAP) ainsi qu'au financement d'études selon les modalités prévues à l'article II.1. de la présente convention et conformément aux décisions du Conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme ;*
- *0,02 % dédié à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux selon les modalités prévues à l'article II.18. de la présente convention.*
- *0,01 % dédié au financement de la reconnaissance du dialogue social local selon les modalités prévues à l'article II.25. de la présente convention.*

*Les modalités d'affectation des crédits non consommés seront négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.*

### **Article 18. Modalités d'exercice de ce droit**

*L'enveloppe de 0,020% dédiée à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux doit permettre d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité.*

- *50% de cette enveloppe est réparti selon les modalités suivantes : 75% réparti à part égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et 25% proportionnellement à leur représentativité dans la branche ;*

– 50% de cette enveloppe est versé aux organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives dans la branche.

### **Article 25. 2 Le crédit temps**

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, l'enveloppe de 0,010% prévue à cet effet dans l'article 11.6. du présent texte, finance des crédits temps accordés aux fédérations nationales d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Ces 0,010% sont répartis de la manière suivante :

- chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salarié représentative dans la branche, au sens de l'article 11.8. du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel 200 jours sur la base du taux horaire du salarié bénéficiaire et selon des modalités d'attribution définies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. Ces crédits temps sont accordés dans la limite de l'enveloppe de 0,010% prévue à cet effet dans l'article 11.6. du présent texte ;
- le solde de cette enveloppe est attribué sous forme de crédit temps annuel en jours aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salarié représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel seront établies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Les fédérations nationales d'organisation syndicales sont libres d'utiliser et de répartir ce crédit temps entre leurs représentants.

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins quinze jours et remettre un justificatif de son crédit temps à son employeur.

Cette absence est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits temps peut ainsi s'absenter de la structure afin de prendre part à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fait rembourser par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits temps doivent être utilisés au cours de l'année civile de référence et ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Le décompte des jours non consommés doit faire l'objet d'une information au conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme avant la fin du premier trimestre de l'année qui suit l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fonds sont négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. »

AV<sup>3</sup> CCN  
JM JPL

## **ARTICLE 2 – AGREMENT**

---

Conformément à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au Ministre des Solidarités et de la Cohésion Sociale.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.

## **ARTICLE 3. EXTENSION**

---

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris le 27 janvier 2016

AC HW CCN JN

**ORGANISATIONS EMPLOYEURS**

**USB-Domicile :**

**UNADMR**

Monsieur Jean Pierre BORDEREAU  
Union Nationale des Associations  
ADMR  
184A, rue du Faubourg Saint Denis  
75010 PARIS



**UNA**

Monsieur Julien MAYET  
Union Nationale de l'Aide, des  
Soins et des Services aux Domiciles  
108/110, rue Saint Maur  
75011 PARIS



**ADESSA A DOMICILE FEDERATION NATIONALE**

Monsieur Hugues VIDOR  
350, rue Lecourbe  
75015 PARIS



**FNAAFP/CSF**

Madame Claire PERRAULT  
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire  
Confédération Syndicale des Familles  
53, rue Riquet  
75019 PARIS



## ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

### **CFDT**

Monsieur Loïc LE NOC  
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux  
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS



### **CFE/CGC**

Monsieur Claude DUMUR  
Fédération Française Santé Action Sociale  
39, rue Victor Massé – 75009 PARIS

### **CFTC**

Monsieur Gérard SAUTY  
Fédération Nationale Santé Sociaux  
34 quai de Loire – 75019 PARIS

### **CGT**

Madame Maryline CAVAILLE  
Fédération Nationale des Organismes Sociaux  
263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

### **CGT-FO**

Madame Josette RAGOT  
Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière  
7, impasse Tenaille – 75014 PARIS

po Pascal CORBEX

