

Convention Collective
commune à tous les personnels

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	Commission paritaire nationale de négociation
Article XXV	Commission paritaire départementale
Article XXVI	Fonctionnement des commissions
Article XXVII	Frais de commission paritaire nationale de négociation
Article XXVIII	Commission paritaire régionale pour la formation
Article XXIX	Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue – <i>modifié par avenant du 11 décembre 2012</i>
Article XXX	Application de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social

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 commission paritaire nationale de négociation 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 syndical bénéficiera d'un crédit de 10 heures par mois.

Si le nombre de salariés ci-dessus déterminé atteint 151,67 le crédit est porté de 10 à 15 heures par délégué et par mois.

Lorsque la fédération n'atteint pas 50 salariés, mais atteint au moins 20 salariés, le délégué syndical bénéficiera d'un crédit de 5 heures par mois.

Le crédit d'heures est consacré à l'exercice de son mandat syndical 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, telle la représentation au CREA,

Les heures consacrées aux réunions institutionnelles au niveau national, y compris les réunions organisées par le Groupement pour le Développement et la Formation pour l'emploi (GDFPE), ne sont pas décomptées du crédit d'heures.

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

Le crédit d'heures peut être partagé avec une autre personne remplaçant le délégué syndical, désignée par lui, étant entendu que cette personne ne pourra en aucun cas prétendre au statut de délégué syndical.

Chaque section syndicale pourra réunir ses adhérents à raison d'une heure par mois, prise sur le temps de travail, après accord préalable 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 commission paritaire nationale de négociation 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 commission paritaire nationale de négociation 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 :

- 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 commission paritaire nationale de négociation.

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.

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>-</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 concernées 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 – Commission paritaire nationale de négociation

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation composée au maximum de :

- *6 représentants de l'ensemble des organisations employeurs de la présente convention collective,*
- *3 représentants par syndicat représentatifs dans le champ de la présente convention collective.*

Les organisations constituent leur délégation parmi les salariés travaillant dans l'Institution.

Chaque délégation peut, en outre, être accompagnée d'un juriste pour consultation.

La commission paritaire nationale de négociation a pour but :

- *d'étudier toute modification ou révision de la présente convention collective, d'en assurer l'interprétation,*
- *d'examiner les salaires et éléments qui s'y rattachent, notamment la valeur du point et le montant de l'indemnité kilométrique.*

Un travail préparatoire pourra éventuellement être confié à une sous-commission.

La commission paritaire nationale de négociation se réunira au moins deux fois par an :

- *une réunion annuelle sera consacrée prioritairement à la fixation des salaires et avantages annexes pour l'année civile suivante. Lors de cette réunion, l'évolution de l'emploi sera examinée selon les dispositions de l'article L.132-12 du Code du Travail,*
- *une réunion annuelle sera consacrée aux demandes de révision portant sur tout ou partie de la présente convention et de ses annexes.*

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 commission paritaire nationale de négociation 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 de commission paritaire nationale de négociation

La participation de salariés à la commission paritaire nationale de négociation prévue par l'article XXIV donne lieu à maintien du salaire par l'employeur et à la couverture des frais dans les conditions définies ci-après.

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.

Il est en outre ajouté pour la préparation des réunions, une durée de quatre vingt heures par délégation et par an. Chaque délégation syndicale propose en fin d'année civile une répartition de ce crédit d'heures.

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 151,67^e du salaire brut mensuel tel qu'il résulte du bulletin de salaire du mois précédent majoré des charges patronales correspondantes. Il n'est pas ajouté de participation pour les congés payés,*
- *les frais de déplacement sont également remboursés sur justificatifs sur la base du billet S.N.C.F. en seconde classe. Le tarif automobile est toutefois admis dans la limite du trajet nécessaire pour se rendre à la gare,*
- *les frais de repas et d'hébergement motivés par ces réunions sont également remboursés sur justificatifs, dans la limite d'un montant fixé par la commission.*

Article XXVIII – Commission paritaire régionale pour la formation

La composition et le rôle de la commission paritaire régionale pour la formation sont fixés à l'article 8 de l'accord du 1^{er} avril 2005 relatif à la formation professionnelle.

Article XXIX – Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (modifié par avenant du 28 novembre 2013 signé par C.G.T.- S.F.O.P.E.- C.F.D.T - C.G.C)

Les employeurs s'acquittent de leur contribution au financement de la formation professionnelle continue en versant :

- auprès du FAFSEA 1% du montant des rémunérations de l'année de référence pour le financement du plan de formation ;
- auprès du FAFSEA la contribution légale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- auprès du FONGECIF la contribution pour le financement du congé individuel de formation, pour les associations employant 20 salariés et plus.

Article XXX – 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 de la présente convention collective.