

Méthodologie d'application des dispositions de l'accord national dans un accord local

Le protocole d'accord du 21 mars 2011 contient des **mesures dites d'application directe** que l'organisme n'a pas à négocier, ces mesures s'appliquant automatiquement. Elles peuvent cependant, au sein de votre accord local « Responsabilité sociale de l'employeur et égalité professionnelle », faire l'objet de précisions dans leur mise en œuvre au regard du contexte de l'organisme.

Ce même protocole a prévu le suivi de son application à travers des indicateurs nationaux. Ces derniers peuvent être partiellement ou en totalité repris par les organismes au regard de leur contexte.

Thème : Recrutement et insertion professionnelle

Article 2.21 - Dispositions communes :

- **L'alinéa 1 prévoit : « Les organismes vérifient que leurs procédures de recrutement sont exemptes de toute forme de discrimination. »**

Objectif de la disposition

L'organisme veille à garantir que ses processus de recrutement lui permettront de démontrer, en tant que de besoin, leur contenu non discriminatoire. Les phases suivantes devront notamment appeler une vigilance accrue :

- la définition du poste et du profil
- la constitution du dossier de candidature et la publication de l'offre d'emploi
- la présélection des candidatures et la gestion des refus
- l'entretien de sélection des candidats

Pour cela, il peut s'appuyer sur le memento du recrutement et le guide du recrutement (outils consultables sur l'espace RH du portail : www.ucanss.fr).

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « La fonction Rh de l'organisme s'engage à réaliser un contrôle annuel de son processus de recrutement. Celui-ci doit répondre à trois principes majeurs :

- l'objectivation, qui permet de justifier qu'une décision de recrutement est fondée sur des éléments sans lien avec un critère de discrimination prohibé
- la transparence, qui permet d'informer les candidats à l'embauche des procédures de recrutement, des caractéristiques du poste à pourvoir (missions, compétences exigées, conditions d'emploi...), du respect du principe de non-discrimination par l'employeur
- la traçabilité, qui permet d'assurer le suivi des candidatures reçues et des embauches réalisées. »

- **L'alinéa 2 prévoit : « Une information du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, est effectuée sur les processus de recrutement et leurs évolutions. »**

Objectif de la disposition

Cf. Article L.2323-32 du code du travail

Les institutions représentatives du personnel sont informées des modalités techniques de recrutement auquel a recours l'organisme. La politique de recrutement (opportunité, identification du profil, choix du candidat) est, quant à elle, assurée par la Direction de l'organisme.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « Une fois le contrôle annuel du processus de recrutement réalisé par la fonction Rh, une présentation auprès du CE, ou des DP, est faite pour information. Il est ainsi fait un point sur les méthodes et outils d'aide au recrutement utilisés par l'organisme. »

- **L'alinéa 3 prévoit : « Afin de diversifier ses recrutements, l'organisme met en œuvre des méthodes et outils ad hoc : méthode de recrutement par simulation, CV anonyme, partenariat avec des missions locales... »**

Objectif de la disposition

L'organisme est vigilant sur :

- le choix de la personne à qui il va déléguer la responsabilité du tri des candidatures spontanées (les sites emploi, les sous-traitants ou les recruteurs en interne...)
- les risques de discrimination indirecte lors du recours aux réseaux personnels (la cooptation peut engendrer le risque de discrimination)

Une grille identifiant les critères de sélection facilite non seulement le tri des candidatures mais également l'explicitation des motifs de rejet.

Ces méthodes ne doivent pas être utilisées de manière systématique dès lors que l'organisme effectue un recrutement. L'organisme veille à apprécier, recrutement par recrutement, en fonction des flux de recrutement et des emplois à pourvoir, la méthode de recrutement la plus adaptée.

S'agissant de la méthode de recrutement par simulation (MRS), les organismes peuvent se rapprocher de leur caisse nationale ces dernières ayant contractualisé (Acos, Cnaf) ou étant sur le point de contractualiser (Cnav, Cnamts) une convention de partenariat avec Pôle Emploi, organisme dispensateur de la méthode.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple : « Après avoir analysé ses besoins en recrutement (flux, périodicité, emplois concernés), l'organisme choisit d'élargir ses outils de sélection afin d'atteindre toutes les populations dont les compétences correspondent aux postes. »

- **L'alinéa 4 prévoit : « L'organisme qui a recours au jury interne doit rechercher une composition mixte. La fonction ressources humaines participe, dans la mesure du possible, à ces jurys par le biais d'un de ces membres formé aux enjeux de non-discrimination. »**

Objectif de la disposition

La collégialité du processus de recrutement où des profils opérationnels et ressources humaines sont étroitement associés, favorise l'objectivité des décisions.

Dans la mesure du possible, une diversité des membres en termes de profils (expérience, activité, ancienneté) pourra permettre un meilleur croisement des regards. Ainsi, un jury peut être constitué des fonctions supports (fonction Ressources humaines en priorité), de la fonction métier et du management.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple : « Lorsque l'organisme juge pertinent de recourir lors de son processus de recrutement à un jury de sélection, il veille à ce que sa composition soit mixte. »

- **L'alinéa 5 prévoit : « L'organisme vérifie que les recruteurs et les jurys sont sensibilisés aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances. »**

Objectif de la disposition

Au-delà du rappel du caractère illégal de la discrimination directe ou indirecte, les actions de sensibilisation permettent aux salariés de comprendre :

- qu'ils peuvent discriminer même sans s'en rendre compte, en raison d'idées préconçues, mais également que les compétences des personnes différentes ne doivent pas être perçues d'une façon stéréotypée, c'est-à-dire par rapport à l'origine réelle ou supposée, au genre, ...
- que leurs comportements potentiellement discriminatoires peuvent avoir des effets négatifs sur la carrière, la santé et même la vie privée des personnes discriminées.
- que la collaboration avec des personnes différentes en raison de leurs profils (culture, origine, expérience professionnelle,...) est enrichissante pour eux et pour l'organisme

La formation inter-branche intitulée « Inscrire la diversité dans le processus RH » (Cf. catalogue de formation sur l'espace ressources humaines du site www.ucanss.fr) permet aux stagiaires de :

- connaître l'état du droit,
- faire l'état des lieux des politiques et plans d'actions menés dans les organismes,
- faire le point sur la prise en compte de la diversité dans les processus RH des organismes,
- produire des processus types,
- produire un plan d'action.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple : « Les recruteurs, managers et responsables Ressources humaines sont sensibilisés et formés à la promotion de la diversité à l'aide de plusieurs dispositifs : les actions de sensibilisation et de formation, l'évaluation des recruteurs »

- **L'alinéa 6 prévoit : « Les candidats sont informés des méthodes et outils de recrutement utilisés par l'organisme. »**

Objectif de la disposition

La nature des épreuves de sélection (entretiens, tests...) doit être portée à la connaissance du candidat. L'organisme peut s'appuyer pour cela sur le courrier de convocation à l'entretien de recrutement qui est adressé.

Ce courrier permet, en retour, au candidat de porter à la connaissance de l'organisme ses besoins éventuels en matière d'aménagements spécifiques : un stationnement réservé pour véhicule adapté à proximité de l'organisme, un accès facilité aux locaux...

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple : « L'organisme informe les candidats des méthodes ou techniques d'aide au recrutement auquel il a recours lors du processus de recrutement (entretien collectif, entretien individuel, mise en situation, tests psychotechniques...). »

- **L'alinéa 7 prévoit : « Ce dernier (l'organisme) inclut une clause de « respect de la diversité » dans les contrats signés avec les cabinets de recrutement extérieurs. »**

Objectif de la disposition

Il peut être rappelé à cette occasion que le cabinet de recrutement extérieur s'engage à chaque étape de la sélection de candidats à un emploi, à apprécier leur dossier de candidature selon des critères objectifs au regard des caractéristiques professionnelles du poste, afin d'éviter toute discrimination.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple : « Toute relation contractuelle avec un cabinet de recrutement extérieur s'appuie sur une clause de « respect de la diversité ». Cette clause doit permettre à l'organisme de rappeler aux prestataires la politique de l'entreprise en la matière, au moment de la contractualisation de la relation client-fournisseur. »

2.2 - Dispositions spécifiques :

L'article 2.22 relatif aux salariés en situation de handicap précise : « Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en situation de handicap, l'organisme met en place tout ou partie des mesures suivantes... »

Dispositions à négocier en fonction du contexte local

➤ Dans l'accord local, il faut inscrire au moins une des mesures listées ci-dessous selon la situation de l'organisme :

- sensibilisation et/ou formation du collectif de travail aux problématiques de handicap,
- communication sur les démarches administratives relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ainsi que sur la politique de l'organisme en matière de non discrimination fondée sur le handicap,
- orientation des salariés vers les interlocuteurs dédiés au sein de l'organisme,

- contractualisation de partenariats avec des structures spécialisées afin de rendre accessible le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap (aménagement matériels ou organisationnels garantissant notamment l'accessibilité aux outils informatiques),
- prise en charge de la mise à disposition d'un transport adapté par des structures spécialisées et/ou orientation du salarié vers les structures ad hoc de transport et/ou prise en charge de l'adaptation du véhicule utilisé par le salarié en situation de handicap,
- recours aux établissements ou services d'aide au travail et entreprises d'insertion, notamment en favorisant ces structures dans les appels d'offre conformément aux possibilités offertes par la réglementation,
- conclusion de partenariats avec des entreprises adaptées et des Centres de rééducation professionnelle (CRP) identifiés par le biais des Ugecam.

L'article 2.22 relatif à l'accueil et l'insertion en organisme de stagiaires en cours de cursus scolaire ou universitaire précise : « L'accueil et l'insertion en organisme (...) doivent être favorisés par le développement des relations avec les écoles, les universités et les organismes de formation spécialisés (GRETA, AFPA, ...). Cette mesure doit permettre d'accueillir, notamment, des jeunes issus des zones urbaines sensibles (...). »

Disposition qui peut être mentionnée en fonction du contexte local

➤ Dans l'accord local, il peut être prévu une mesure permettant d'accueillir des jeunes issus des zones urbaines sensibles telles que définies par le décret 96-1156 du 26 décembre 1996 fixant la liste des zones urbaines sensibles. Ainsi, un partenariat avec une école située dans une de ces zones urbaines sensibles peut être engagé favorisant leur insertion en organisme.

Afin d'encadrer le recours à un stagiaire (durée du stage, délai de carence dans la cadre de succession de stages, conditions de reprise de l'ancienneté en cas d'embauche du stagiaire...), l'organisme s'appuiera sur la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. (Cf. *Lettre circulaire Ucanss n°024-11 du 29 septembre 2011*)

Thème : Evolution professionnelle

3.21 - Dispositions communes :

- **L'alinéa 1 relatif à l'accès à la formation professionnelle prévoit : « (...) Dans ce cadre, l'organisme recense les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis 5 ans. »**

Objectif de la disposition

L'accord prévoit le recensement dans l'organisme des salariés qui n'ont bénéficié d'aucune formation depuis 5 ans. Cette période de 5 ans se calcule à compter de la date d'application de l'accord. Ce recensement doit se faire chaque année durant la période d'application de l'accord.

La notion de formation s'entend comme toutes les formations que le salarié a pu suivre au cours de ces 5 dernières années (plan de formation, DIF, CIF, VAE, BPI, bilan de compétences, etc...).

Au regard de ce recensement, s'il est constaté qu'un salarié n'a pas bénéficié de formation au cours des 5 dernières années, il appartient à la direction ou au service des ressources humaines d'en déterminer les raisons et de prendre toutes les mesures adaptées afin de remédier à cette situation. (Cf. Lettre circulaire Ucanss n°019-11 du 14 juin 2011)

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « L'organisme prévoit, à travers un support de communication ad hoc, une information à l'attention des salariés relative aux modalités d'utilisation du DIF, CIF, VAE... »

- **L'alinéa 2 relatif à l'accès à la formation professionnelle prévoit : « (...) pour être retenus par l'organisme comme opérateurs de formation lors d'appels d'offre, les prestataires doivent porter une attention particulière aux contraintes liées au public cible (favoriser les formations courtes, organiser les formations dans les locaux de l'organisme ou dans l'agglomération où ce dernier est situé...). »**

Objectif de la disposition

L'organisme veille à ce que les contraintes des salariés (temps plein/temps partiel, obligations familiales, situation de handicap...) soient prises en compte dans l'organisation de formation.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple : « Lors de l'expression de besoins rédigée dans ses cahiers des charges, l'organisme identifie dans la réponse attendue par le prestataire que ce dernier prenne en compte les contraintes possibles des salariés :

- l'aménagement de dates et d'horaires anticipés,
- l'éloignement géographique,
- l'aménagement des moyens de transport,
- des intervenants spécialisés (interprètes en Langue des Signes Française...). »

- **L'alinéa 3 relatif aux absences de longue durée prévoit : « L'organisme veille à ce qu'une absence supérieure ou égale à six mois (...), n'entraîne pas une difficulté du salarié à reprendre son emploi. Pour ce faire, le salarié bénéficie d'un entretien au cours duquel sont évoquées, si nécessaire, des mesures d'accompagnement à la reprise d'activité, notamment en matière de besoins en formation, et de réorganisation éventuelle de la charge de travail. »**

Objectif de la disposition

L'organisme peut formaliser, au regard de son contexte, les modalités de réalisation de cet entretien : dans quel délai le réaliser, qui est en charge de sa réalisation, à partir de quel support se basent les échanges...

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « L'organisme veille à ce qu'une absence supérieure ou égale à 6 mois ne soit pas un facteur de difficulté de réintégration dans l'environnement de travail. Afin d'éviter ces situations, il est prévu un entretien spécifique au cours duquel sont évoquées les mesures d'accompagnement à la reprise d'activité, les besoins en formation ainsi que l'aménagement éventuel du contenu de l'emploi. »

- **L'alinéa 4 relatif aux procédures d'évaluation des salariés prévoit : « Les organismes vérifient que leurs procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés sont exemptes de toute forme de discrimination. »**

Objectif de la disposition

Un ensemble de support permet l'objectivation des procédures d'évaluation. Ainsi, l'organisme peut se doter :

- d'une grille d'entretien d'évaluation axée sur la notion de qualification et de compétences pour tous les salariés,
- d'une grille d'entretien basée sur des éléments factuels et objectifs,
- de guides et de formations managériales pour un meilleur déroulement des entretiens d'évaluation,
- d'une revue annuelle des agents qui n'ont bénéficié d'aucune mesure individuelle depuis un certain laps de temps. Cette revue ne vise pas nécessairement à attribuer une mesure mais à s'assurer de la bonne appréciation de ces situations.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « L'évaluation des salariés est déterminante sur l'évolution de carrière. L'évaluation annuelle est l'occasion de marquer l'importance accordée par l'organisme à la compétence.

Il est donc important que les procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés :

- soient construites sur des éléments bien définis et non discriminatoires (méthodologie, sens de la mission, objectifs, moyens mis à disposition...),
- soient ouvertes à de nouvelles compétences,
- soient transparentes et formalisées,
- s'appuient sur des supports bien définis à destination des managers. »

- **L'alinéa 5 relatif à la sensibilisation aux problématiques d'insertion prévoit : « Des actions de sensibilisation et/ou de formation aux problématiques d'insertion sont dispensées en direction des salariés de l'organisme, et plus particulièrement à l'attention des managers. »**

Objectif de la disposition

L'organisme peut faire appel au CIRFE de Strasbourg qui dispense une formation à l'attention des managers qui s'intitule « Conduire une politique d'égalité des chances ».

L'organisme peut également inclure la gestion de la diversité parmi les critères d'évaluation des managers.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « Les actions de sensibilisation aux stéréotypes et aux préjugés et les actions de formation en gestion d'équipes sont au cœur de la politique de promotion de la diversité. L'intérêt des salariés est un facteur déterminant pour que les actions mises en place dans le cadre de cette politique puissent vivre.

L'organisme s'engage à former ses salariés afin qu'ils disposent d'outils nécessaires à la gestion de cette problématique au quotidien. »

3.22 - Dispositions spécifiques :

L'article 3.22 relatif à la situation comparée entre les hommes et les femmes précise : « Tout organisme employant cinquante salariés et plus rédige un rapport annuel relatif à la situation comparée entre les hommes et les femmes. Ce rapport est présenté au comité d'entreprise. »

Objectif de la disposition

Le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Santé met à la disposition des entreprises de moins de 300 salariés et de plus de 300 salariés des propositions de modèle de rapport de situation comparée (www.travail-emploi-sante.gouv.fr).

Le rapport annuel sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés ou le rapport de situation comparée dans les entreprises de plus de 300 salariés doit également intégrer le plan d'action réalisé si un accord collectif n'a pas pu être conclu entre les partenaires sociaux.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Les partenaires sociaux ont souhaité étendre à tous les organismes de plus de 50 salariés l'examen comparé de la situation entre homme et femme (*articles L.2323-47 et L.2323-57 du code du travail*).

La réalisation de cet examen s'inscrit dans la négociation qui doit être menée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 1^{er} janvier 2012.

Cet accord doit fixer des objectifs de progression et des actions accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre, portant sur au moins deux domaines d'actions pour les entreprises de moins de 300 salariés ou au moins trois domaines d'actions pour les organismes d'au moins 300 salariés.

A défaut d'accord, l'organisme réalise un plan d'actions. (*Cf. Lettres circulaires Ucanss n°019-11 du 14 juin 2011 et n°022-11 du 4 août 2011*)

L'article 3.22 relatif aux salariés en situation de handicap précise : « Un suivi statistique est réalisé chaque année. »

Objectif de la disposition

Afin d'objectiver les situations et vérifier que les situations de handicap ne sont pas un frein à l'évolution de carrière, l'organisme suit deux indicateurs : les augmentations individuelles et les promotions.

Il peut ensuite faire une comparaison de ces indicateurs au regard :

- de la population totale,
- des effectifs dans le même emploi,
- de l'âge,

- du sexe,
- du temps de travail.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « L'organisme s'appuie sur un suivi statistique annuel des évolutions professionnelles des salariés en situation de handicap afin de vérifier l'absence d'inégalités de traitement. »

Thème : Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Article 4.21 - Dispositions communes :

- **L'alinéa 1 relatif à l'organisation du travail prévoit : « Dans le respect du principe de conciliation vie professionnelle et vie privée, et en dehors de cas exceptionnels, le management veille à respecter autant que faire se peut des horaires de réunion compris dans une plage horaire déterminée au niveau de l'organisme. »**

Objectif de la disposition

L'organisme invite les managers à respecter, autant que faire se peut, des horaires de réunions compris dans une plage horaire pré-définie. Les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur le recours aux technologies de communication (téléconférence, visioconférence) pour encadrer les modalités d'organisation de réunions.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « L'organisme reste vigilant à ce que son organisation et les conditions de travail ne soient pas discriminantes pour l'ensemble de ses salariés et s'engage à réserver à des cas d'urgence avérée la tenue de réunion au-delà d'un horaire à définir. »

- **L'alinéa 2 relatif à l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévoit : « A la demande du salarié, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et notamment d'aborder les modalités d'aménagement du temps de travail, ainsi que l'organisation du travail. »**

Objectif de la disposition

Le temps d'échange peut permettre au manager de valoriser auprès du salarié les modalités d'organisation du travail déjà existantes :

- aménagement des horaires de travail (horaires variables, horaires décalés),
- règles établies sur les pratiques de réunion (durée, horaire, organisation...),
- règles établies sur l'utilisation des e-mail et des outils nomades (blackberry, portable...)
- politique de gestion des déplacements professionnels,

- politique de gestion des trajets travail/domicile.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « Le manager veille, lors de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement, à laisser un temps d'échange qui permette au salarié qui le souhaite d'aborder la question de ses besoins en termes d'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée. »

- **L'alinéa 3 relatif aux absences prolongées prévoit : « Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour une durée de plus de trois mois, l'organisme leur propose de rester destinataire durant leur absence, de toutes les informations générales adressées au personnel. »**

Objectif de la disposition

Lorsqu'un salarié est absent durant une période de plus de trois mois de l'organisme pour quelque raison que ce soit, il peut, s'il le souhaite, rester destinataire de toutes les informations générales transmises aux salariés. Il appartient à la direction de l'organisme de le proposer au salarié.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « Cette transmission d'informations peut être réalisée prioritairement par mail, mais elle peut également être faite par courrier si le salarié le demande. » (Cf. Lettre circulaire Ucanss n°019-11 du 14 juin 2011)

4.22 - Dispositions spécifiques :

L'article 4.22 relatif aux contraintes familiales précise : « (...) Dans la mesure du possible, un aménagement de l'organisation du travail peut être envisagé pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s). »

Objectif de la disposition

Il est prévu de pouvoir faciliter l'aménagement de l'organisation de travail des salariés qui ont une garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s). Cet aménagement des horaires de travail peut notamment être proposé, celui-ci étant une option laissée à l'appréciation de la direction de l'organisme qui la met en œuvre en fonction des contraintes organisationnelles des équipes de travail.

Comment décliner cette disposition à travers votre négociation locale ?

Un article de votre accord précisera par exemple que : « Cet aménagement de l'organisation du travail peut notamment passer par un aménagement des horaires de travail consistant par exemple à permettre au salarié de réduire son temps de travail les semaines où il reçoit ses enfants et à compenser le déficit les autres semaines. » (Cf. Lettre circulaire Ucanss n°019-11 du 14 juin 2011)

L'article 4.22 relatif aux contraintes familiales précise : « (...) les autorisations d'absence qui sont accordées pour donner des soins à un enfant malade peuvent être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. »

Cet article est d'application directe. Il n'est pas nécessaire de négocier cette disposition pour la mettre en œuvre.

Il est prévu qu'en cas d'hospitalisation d'un enfant malade, il est possible d'utiliser les autorisations d'absence définies aux articles 39 de la Convention collective du 8 février 1957, et 19.2 de la Convention collective du 4 avril 2006.

Ces articles prévoient que le salarié qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade dont il a la charge effective au sens des prestations familiales est autorisé, sur justification médicale, à s'absenter dans la limite d'un crédit de 6 jours ouvrés payés, par année civile, jusqu'au 18^{ème} anniversaire de l'enfant. Ce crédit annuel s'apprécie quel que soit le nombre d'enfants à charge. Il est porté à 12 jours ouvrés payés lorsque l'enfant malade est âgé de moins de 11 ans.

La simple hospitalisation de l'enfant permet désormais au salarié de bénéficier d'une autorisation d'absence.

Dans ce cas, si un salarié a épuisé ses jours pour l'année en cours et que son enfant est hospitalisé, il pourra utiliser le solde de jours non utilisés l'année précédente.

Le nombre de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés.

L'utilisation de ces autorisations d'absence peut être accordée en cas d'hospitalisation de l'enfant à domicile. (Cf. *Lettre circulaire Ucanss n°019-11 du 14 juin 2011*)

L'article 4.22 relatif à la solidarité familiale précise : « Un aménagement des horaires de travail peut être accordé au salarié, dans la mesure où son poste de travail le permet, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de sa famille (conjoint ou assimilé, ascendants ou descendants directs), sur présentation d'un justificatif médical. Si un tel aménagement des horaires n'est pas envisageable pour des raisons d'organisation du service, des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an. Ces autorisations d'absences doivent être automatiquement accordées dès lors que le salarié présente un justificatif médical. Le texte prévoit que les salariés qui bénéficient d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie bénéficient d'un complément de rémunération afin de leur assurer un maintien total de rémunération. »

Cet article est d'application directe. Il n'est pas nécessaire de négocier cette disposition pour la mettre en œuvre.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ces mesures doit en faire la demande auprès de son service RH en y joignant un justificatif médical. Le salarié en congé de solidarité familial qui souhaite bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie doit compléter un formulaire (CNAMTS 77-01/2011) et l'adresser à sa Cnam, accompagné d'une attestation de l'employeur qui précise la date de début et de fin de congé. Cette allocation, d'un montant de 53.17€ bruts par jour, est versée pendant 21 jours maximum.

Le mécanisme de subrogation n'est pas possible dans le cadre de ce dispositif même en cas de maintien total de la rémunération.

Le bénéfice de cette mesure est subordonné au versement de l'allocation. Il appartient au salarié d'apporter la preuve du versement de cette dernière et de son montant afin que l'on puisse calculer le montant du maintien de salaire à verser. (Cf. *Lettre circulaire Ucanss n°019-11 du 14 juin 2011*)

L'article 4.22 relatif à la vie professionnelle et l'engagement humanitaire et caritatif précise : « Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. »

Cet article est d'application directe. Il n'est pas nécessaire de négocier cette disposition pour la mettre en œuvre.

Lors de la reprise d'activité du salarié et à sa demande, les organismes prennent toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.

Cet accompagnement peut, notamment, passer par l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. (Cf. *Lettre circulaire Ucanss n°019-11 du 14 juin 2011*)

L'article 4.22 relatif à la prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur précise : « Pour les salariés qui ont un enfant à charge de moins de 15 ans, les cotisations patronales et salariales d'assurance retraite, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein lorsqu'ils travaillent à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 4/5^{ème} d'un temps plein. Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

Cette prise en charge intervient jusqu'au mois anniversaire des 15 ans de l'enfant.»

Cet article est d'application directe. Il n'est pas nécessaire de négocier cette disposition pour la mettre en œuvre.

Un salarié peut bénéficier de cette mesure quelque soit la répartition de son horaire de travail dans la semaine. Elle s'applique à un salarié dont le temps partiel est choisi dans le cadre du protocole du 20 juillet 1976 ou recruté directement à temps partiel.

Cette prise en charge est d'application automatique à effet du 1^{er} juin 2011 aux contrats en cours dès lors que les deux conditions cumulatives sont remplies (avoir un enfant de moins de 15 ans et travailler au moins 4/5^{ème} d'un temps plein). Elle ne donne pas lieu à une formalisation écrite. (Cf. *Lettre circulaire Ucanss n°019-11 du 4 juin 2011*)