

Brochure n° 3198

Convention collective nationale

IDCC : 29. – **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE À BUT NON LUCRATIF**

ACCORD DU 21 JUIN 2005
RELATIF À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

NOR : ASET1050361M

PRÉAMBULE

La fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (FEHAP) a décidé en assemblée générale statutaire de s'engager dès 1990 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés et, à cette fin, de négocier avec les partenaires sociaux un accord de branche pour la période de 1991-1995, accord renouvelé pour la période 1996-2000 et 2001-2005. En 2001, le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) et la Croix-Rouge française ont adhéré à cet accord.

Les signataires du présent accord souhaitent l'adhésion à celui-ci d'autres fédérations ou syndicats d'employeurs du champ sanitaire, social et médico-social sans but lucratif à la condition expresse qu'ils acceptent les principes fondateurs et le contenu de l'accord ainsi que les décisions du comité paritaire.

Au vu des résultats des trois précédents accords, les signataires décident le renouvellement de l'accord de branche pour la période 2006-2010.

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 modifiée.

L'accord de branche vise les actions engagées par les établissements et services de la Croix-Rouge française, les établissements et services adhérant

à la FEHAP et au SNASEA en faveur des salariés bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 modifiée, dans la limite du dispositif prévu dans le présent accord tant au plan technique que financier.

Les principes suivants ont guidé les signataires de l'accord :

1. L'accord de branche concerne les établissements et services de la Croix-Rouge française, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au SNASEA dans leur fonction d'employeur qui ne saurait être confondue avec leur mission sanitaire, sociale ou médico-sociale.

2. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est transformée en une obligation de résultats en termes d'emplois supplémentaires.

3 . L'emploi des travailleurs handicapés se gère là où se gère l'emploi, c'est-à-dire dans les établissements et services de la Croix-Rouge française, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au SNASEA. Il convient donc de provoquer les prises de conscience nécessaires à l'engagement accru des établissements ou des entreprises dans une politique active d'emploi des travailleurs handicapés.

4. Les travailleurs handicapés sont des salariés embauchés pour leur compétence et leur capacité de travail et non pour ou malgré leur handicap. Ils bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des salariés des établissements et services de la Croix-Rouge française, des établissements et services adhérant à la FEHAP et au SNASEA, sous réserve des dispositions spécifiques les concernant prises en application des lois et règlements. Priorité sera donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée.

5. Les quatre plans d'actions prévus par la loi seront mis en œuvre dans l'accord et complétés par deux autres portant l'un sur le travail adapté et l'autre sur le maintien dans l'entreprise des personnes salariées inaptes ou des personnes salariées handicapées dont le handicap s'aggrave.

6. Des engagements précis, mesurables, seront pris dans le présent accord et donneront lieu à une évaluation permanente. Les bilans annuels seront transmis au ministre en charge de l'emploi ainsi que le bilan final de l'accord. Ces bilans feront l'objet d'une large information et seront des éléments fournis par la partie patronale pour la négociation dans la branche prévue à l'article L. 132-12 du code du travail.

7. Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements et services de la Croix-Rouge française, des établissements et services adhérant à la FEHAP et au SNASEA, assujettis à la loi du 10 juillet 1987 modifiée. Les établissements et services de moins de 20 salariés bénéficient également des dispositions du présent accord.

8. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord pourra être appréciée au niveau de l'entreprise ; cette décision, prise par l'organisme gestionnaire, sera adressée par écrit au comité paritaire de l'ac-

cord avant le 31 décembre 2006 et vaudra pour la durée du présent accord 2006-2010. Dans ce cas tous les établissements et services de l'organisme gestionnaire sont visés.

En revanche, ne sont bénéficiaires des actions contenues dans le présent accord que les établissements et services de la Croix-Rouge française, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au SNASEA, visés par le champ de l'accord.

9. Les directions d'établissements, conformément à l'article R. 323-10 du code du travail, doivent porter à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la déclaration annuelle obligatoire. Les instances représentatives des personnels et les médecins du travail participeront à la mise en œuvre de l'accord de branche dans le cadre de leurs attributions prévues par les textes en vigueur. Le document de suivi des actions engagées sera un des éléments fournis par l'employeur pour la négociation annuelle sur l'emploi des travailleurs handicapés, prévue dans l'entreprise par l'article L. 132-27 du code du travail.

10. L'accord de branche définira des mesures de préparation de l'embauche, de formation aux postes de travail, d'adaptation des postes, d'aménagement des conditions de travail, d'aide aux déplacements et développera des actions de prévention du handicap et de l'aggravation du handicap.

11. Les dispositions proposées seront financées dans le cadre de l'accord, hormis les aides prévues par les lois et règlements en vigueur, dans la limite des plafonds fixés par le comité paritaire de l'accord.

12. Il sera fait appel à l'ensemble des organismes compétents en la matière, particulièrement aux services du ministère chargé de l'emploi.

13. L'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluation qui portera, d'une part, sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail et, d'autre part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande ; dans le cas des travailleurs handicapés psychiques, la formation d'un tuteur, salarié de l'établissement d'accueil, pourra aussi être demandée conjointement. Tous les moyens d'évaluation pourront être sollicités. De manière générale, un bilan d'évaluation pourra être demandé dans toutes les situations visées par les plans de l'accord.

14. Tout organisme employeur de la branche qui sollicite l'adhésion à l'accord de branche accepte l'ensemble du dispositif tel qu'il a été agréé ainsi que les mesures adoptées par le comité paritaire de l'accord. Sa demande est soumise à l'examen du comité paritaire. Celui-ci fixe, à la majorité des deux tiers, les objectifs conformes à l'esprit de l'accord de branche, au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'accord et à partir de

la situation constatée dans les établissements et services adhérents de cet organisme au 31 décembre de l'année précédant son adhésion.

15. Le présent accord est conclu dans les conditions législatives et réglementaires de la loi du 10 juillet 1987 modifiée. En cas de modifications de ladite loi, les signataires du présent accord pourraient être amenés à tirer toutes les conséquences de ces modifications et, le cas échéant, à décider une renégociation dudit accord.

16. L'examen des dossiers par le comité paritaire de l'accord est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, comité d'entreprise, délégués du personnel) chaque fois que cet avis est sollicité. Dans cet esprit, l'instance représentative du personnel compétente sera informée par l'établissement au travers du document de suivi des suites données aux dossiers soumis pour décision au comité paritaire.

17. Le développement du nombre de travailleurs handicapés nécessite de mettre en place des dispositifs assurant leur adaptation et leur maintien dans l'établissement.

18. Chaque année, les établissements ou services présenteront aux instances représentatives du personnel compétentes le document de suivi de l'ensemble des mesures mises en œuvre par l'établissement ou service en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

19. Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

Dans le présent texte, l'expression « travailleur handicapé » doit être entendue comme concernant l'ensemble des bénéficiaires au sens de l'article L. 323-3 du code du travail.

I. – Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail

L'objectif est d'atteindre au terme de ce nouvel accord 2006-2010 le taux de 6 % prévu par la loi.

Pour consolider les résultats des trois premiers accords de branche, compte tenu du nombre prévisible de départs à la retraite de travailleurs handicapés sur la période 2006-2010, l'objectif est d'atteindre le nombre de 1 000 personnes supplémentaires en contrat à durée indéterminée.

Une attention toute particulière sera apportée aux recrutements de personnes ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La période de référence de 5 ans s'étalera du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2010.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de faire se rencontrer les offres et les demandes d'emploi, d'évaluer l'adéquation entre les aptitudes du travailleur handicapé et le poste de travail considéré, d'apprécier les éventuels aménagements nécessaires du poste de travail et son environnement, d'établir, si besoin est, un contenu de stage de formation d'adaptation à l'emploi en question.

Pour ce faire, l'association obligation d'emploi des travailleurs handicapés continuera à développer le partenariat avec les organismes chargés de l'insertion des travailleurs handicapés.

1. Bilan évaluation.

Après un premier entretien dans le cadre de la procédure d'embauche ou en début de celle-ci, l'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluation qui portera, d'une part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou sur les aménagements d'horaire (art. L. 122-24-4 du code du travail) et les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande.

A l'issue de ce bilan (effectué par des organismes compétents publics ou privés sans but lucratif), l'établissement et le travailleur handicapé auront connaissance, d'une part, de l'éventuelle adéquation des aptitudes du travailleur handicapé au poste de travail et, d'autre part, des adaptations éventuelles à effectuer pour pouvoir accueillir le travailleur handicapé susceptible de pourvoir ce poste immédiatement ou après une formation d'adaptation. Le contenu détaillé du bilan sera communiqué au seul travailleur handicapé concerné et, suivant les règles en vigueur dans la profession, garantissant le secret professionnel.

2. Incitation à l'embauche de personnes ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et notamment de ceux en provenance des établissements de rééducation professionnelle, d'éducation spéciale et de travail adapté.

Le principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération est retenu, après appréciation de la capacité de travail du travailleur handicapé. Les travailleurs handicapés ayant un abattement de salaire, compte tenu de la capacité de travail réduite, seront rémunérés suivant le salaire de la convention collective nationale de la FEHAP, du SNASEA ou de la Croix-Rouge française au prorata de leur capacité et de leur temps de travail. Ils percevront, en outre, les aides prévues par les lois et règlements en vigueur.

II. – Plan d'insertion et de formation

Le deuxième engagement est d'inciter les établissements à assurer 300 000 heures de formation durant la période de 5 ans retenue pour

l'accord. L'Association obligation d'emploi des travailleurs handicapés apportera son concours au financement de la formation lorsque son versement sera sollicité conformément à ses plans d'action.

Une politique d'insertion sera développée à partir de mesures relatives à l'aménagement des postes de travail, des locaux, des accès, des transports. Simultanément, tous les personnels seront sensibilisés et préparés à l'accueil de travailleurs handicapés comme collègues de travail avec la formation de tuteurs, en partenariat avec le fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (UNIFAF), particulièrement chargés d'accueillir et d'accompagner les travailleurs handicapés pour faciliter leur insertion. Les directions des établissements, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjugueront leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle quantitative et qualitative de l'emploi intègre également l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans la perspective de conforter l'emploi des travailleurs handicapés, seront développées des actions de formation professionnelle – éventuellement en partenariat avec les financeurs habituels – ayant pour objet, notamment, d'assurer des actions d'adaptation, de promotion sociale, de qualification professionnelle et de perfectionnement. Le comité paritaire de l'accord de branche définira les modalités d'application de ces mesures.

Des formations seront proposées pour permettre au travailleur handicapé de s'adapter au poste de travail et aux éventuels aménagements apportés.

Les établissements et services de la Croix-Rouge française, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au SNASEA seront des terrains permanents de stages de découverte et de sensibilisation pour les travailleurs handicapés, et particulièrement :

- pour les personnes handicapées en cours de formation dans les centres de rééducation professionnelle, les instituts médico-pédagogiques et professionnels, les instituts d'éducation et de rééducation et les établissements de travail adapté, pour leur permettre d'acquérir une première expérience en entreprise ;
- pour les travailleurs handicapés en contrat d'accompagnement ou en contrat d'avenir afin de développer leur capacité à occuper un emploi en mettant en œuvre des actions de formation adaptées ;
- pour les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un autre type de contrat, notamment en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

Ces stages bénéficieront du concours d'un tuteur et s'effectueront auprès d'un salarié ou de salariés occupant un poste budgété afin de découvrir les fonctions liées à ce poste.

III. – Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise bénéficient des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise et à l'évolution des projets de soins, de prise en charge d'accompagnement et d'accueil.

Ces formations porteront prioritairement sur l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.

Les formations seront, si nécessaire, adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, intervenants spécialisés...).

Le plan de mutation technologique intégrera les besoins particuliers du ou des travailleurs handicapés et la notion de mutation technologique devra être entendue largement comme conséquence de l'évolution des projets d'établissements et de services.

IV. – Plan de maintien dans l'entreprise ou dans la branche en cas de licenciement

Ce plan marque la volonté d'éviter, autant que faire se peut, la perte d'emploi d'un bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987 modifiée, par des mesures prises soit dans l'entreprise, soit dans la branche.

En cas de licenciement collectif, l'entreprise maintiendra, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés concernés par un licenciement collectif ou économique collectif ou individuel visé à l'article L. 321-1 du code du travail verront leur période de préavis doublée. En cas de suppression de postes de travail, l'entreprise développera un plan social et des actions complémentaires favorisant la reconversion et le reclassement des travailleurs handicapés.

Une incitation à l'embauche de ces travailleurs handicapés sera créée ; ainsi l'établissement ou service de la Croix-Rouge française, l'établissement et service adhérent à la FEHAP ou au SNASEA qui embauchera un travailleur handicapé licencié pour motif économique par un autre établissement adhérent verra son décompte d'unités bénéficiaires majoré d'une unité supplémentaire, et ce pour une durée de 2 ans.

V. – Relations avec le travail adapté et les centres de distribution de travail à domicile

Les relations commerciales avec le travail adapté seront développées. Toutefois, s'agissant des contrats de fournitures ou de prestations de services passés avec les centres d'aide par le travail, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile, l'exonération est limitée à

1/3 du montant de la contribution due, afin de favoriser en priorité l'emploi des travailleurs handicapés.

Le mode de calcul de l'exonération à partir des contrats de fournitures et de prestations de services est le suivant :

$$\frac{\text{Montant (TTC) des fournitures et des prestations de services}}{18\,848 \text{ en } 2004} = x \text{ unités}$$

(indexé annuellement sur l'évolution de la valeur du point CC
du 31 octobre 1951 en vigueur du 1^{er} janvier au 1^{er} janvier suivant)

VI. – Plan d'adaptation aux évolutions des personnes salariées devenant inaptes ou des personnes salariées handicapées dont le handicap s'aggrave

Les travailleurs handicapés dont le handicap s'aggrave ou vieillissants bénéficieront, sur leur demande écrite et motivée et après avis favorable du médecin du travail, d'une réduction de leur temps de travail dans la limite de l'horaire minimum hebdomadaire ouvrant droit aux prestations sociales, et ce dans un délai déterminé pour permettre à l'entreprise de prendre ses dispositions, ceci entraînant une réduction de salaire proportionnelle au temps de travail.

Les travailleurs handicapés, sur avis du médecin du travail, pourront demander à bénéficier de l'aménagement de leur poste de travail et/ou d'aménagement d'horaire en raison de l'aggravation de leur état de santé.

Dans ce cas, pour bénéficier de ces mesures, le salarié concerné devra être reconnu bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987 modifiée.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes de la politique à conduire au sein de chaque établissement et service pour assurer, autant que faire se peut, le retour et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés.

L'entreprise pourra, à l'initiative ou non de l'intéressé et, en tout état de cause, avec l'accord du salarié, envisager des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'aptitude après avis du médecin du travail, prévoir dans certains cas des aménagements de postes de travail et/ou d'aménagement d'horaire ou bien encore organiser des stages pour permettre la reconversion et le reclassement des personnes concernées, conformément à la nouvelle disposition de l'article L. 122-24-4 du code du travail qui permet la suspension du contrat de travail du salarié handicapé en inaptitude pour suivre un stage de rééducation professionnelle. Ces mesures seront prises après consultation des instances représentatives du personnel.

L'intervention de l'Association obligation d'emploi des travailleurs handicapés ne peut en aucun cas se substituer aux obligations mises à la charge de l'employeur par les dispositifs légaux et réglementaires.

La reconversion professionnelle avec maintien dans l'établissement, dans un établissement de l'association ou dans un autre établissement de la Croix-Rouge française, de la FEHAP ou du SNASEA ou, à défaut, hors secteur, est prise en charge par l'Association obligation d'emploi des travailleurs handicapés en partenariat avec le fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (UNIFA).

En cas de réelle impossibilité de maintenir dans l'établissement, dans un établissement de l'association ou dans un autre établissement de la Croix-Rouge française, de la FEHAP ou du SNASEA, le travailleur handicapé, faute de poste à pourvoir, une reconversion professionnelle pourra également être envisagée pour favoriser son insertion dans une autre structure. Dans ce cas, dès le début de la formation, une action sera immédiatement engagée auprès des organismes d'insertion spécialisés.

VII. – Contribution financière à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour compléter les mesures globalement insuffisantes

Toutes les conséquences financières des actions ci-dessus décrites pour la partie non prise en charge au titre des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles sont supportées dans le cadre de l'accord de branche Croix-Rouge française FEHAP-SNASEA.

Ces actions spécifiques contenues dans l'accord de branche seront financées par un fonds mutualisé, alimenté par les établissements et services assujettis de la Croix-Rouge française, les établissements et services adhérent à la FEHAP et au SNASEA n'ayant pas rempli, en tout ou partie, leur obligation d'emploi.

Le montant de cette contribution obligatoire sera fonction du déficit d'unités de l'établissement au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et du barème fixé conformément à l'article L. 323-8-2 du code du travail.

Cette contribution obligatoire sera versée à l'Association obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les établissements de moins de 20 salariés non assujettis, à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, bénéficieront des actions mises en œuvre dans le présent accord de branche.

La mise en œuvre des actions de l'accord de branche Croix-Rouge française FEHAP-SNASEA relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord, qui sera

le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord de branche.

Le comité de l'accord est paritaire. Il comprend au plus 20 membres titulaires, dont la moitié désignée par le collège employeurs et l'autre moitié désignée à raison de 2 membres par chacune des organisations syndicales de salariés figurant dans la liste ci-dessous et signataires de l'accord :

La fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif, 179, rue de Lourmel, 75015 Paris ;

Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social, 47, rue Eugène-Oudiné, 75013 Paris ;

La Croix-Rouge française, 1, place Henry-Dunant, 75008 Paris ;

La fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

La fédération santé et sociaux CFTC, 10, rue de Liebnitz, 75018 Paris ;

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, Case 538, 93515 Montreuil Cedex ;

La fédération des services publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale de l'action sociale FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris.

Ces désignations peuvent être modifiées en cours d'application de l'accord, à l'initiative de chaque organisme concerné.

Le forfait unitaire par réunion est identique et harmonisé à celui en vigueur à la FEHAP. A compter du 1^{er} janvier 2006, il est établi à 36 points (convention collective nationale du 31 octobre 1951). Le temps de réunion et de préparation des membres du comité est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organismes employeurs.

Le présent accord et les décisions du comité paritaire de l'accord seront mis en œuvre par l'Association obligation d'emploi des travailleurs handicapés FEHAP, SNASEA, Croix-Rouge française qui assure la collecte des contributions des établissements, la mise en œuvre et la gestion des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le comité paritaire de l'accord.

Cette association de moyens rendra compte mensuellement au comité paritaire de l'accord de la mise en œuvre des décisions, de la gestion, des résultats et fera toutes propositions utiles audit comité. Les statuts de l'association seront soumis à l'accord du comité paritaire. L'article des statuts

fixant l'objet de l'association est libellé comme suit : « l'objet de l'association est la mise en œuvre de l'accord de branche, Croix-Rouge française FEHAP-SNASEA relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et des décisions du comité de l'accord.

Pour réaliser son objet, l'association assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la réalisation et le financement des actions, l'évaluation des résultats, rend compte mensuellement de ces questions au comité paritaire de l'accord sous forme de rapports circonstanciés lui permettant d'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées.

De plus, les statuts prévoient, en cas de non-poursuite de l'accord, une clause de dévolution du patrimoine à l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Sont membres de l'association de gestion les administrateurs de la FEHAP, du SNASEA et de la Croix-Rouge française ou toute personne désignée par le conseil d'administration de la FEHAP du SNASEA ou de la Croix-Rouge française ainsi que les membres des délégations régionales de la FEHAP, du SNASEA ou de la Croix-Rouge française qui forment deux collèges électoraux. Une telle composition donnera à l'association une assise nationale et régionale indispensable au développement d'une nouvelle politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le conseil d'administration comprendra le collège des administrateurs, désignés par la FEHAP, le SNASEA et la Croix-Rouge française, le collège des représentants régionaux de ces trois organismes, le collège des membres qualifiés et des représentants du comité paritaire, selon la répartition prévue à l'article 6 des statuts.

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2006. Il sera intégré dans les conventions collectives de la Croix-Rouge française, de la FEHAP et du SNASEA.

Chaque année, sera établi un bilan qui permettra d'évaluer les résultats et de fixer les objectifs et les actions de l'année suivante. Il sera transmis au ministère en charge de l'emploi. Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les signataires du présent accord estiment nécessaire d'engager chaque année la majeure partie des contributions reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'actions prévus dans le présent accord.

Il est conclu pour une durée de 5 ans, au terme de laquelle un bilan exhaustif des actions mises en œuvre et des résultats sera établi avec précision et comparé aux engagements contenus dans ledit accord. Les signataires décideront alors s'il y a lieu de poursuivre l'accord, de le modifier ou d'y mettre fin.

Le présent document, établi en 25 exemplaires revêtus des signatures des parties, sera soumis aux procédures légales d'agrément. En cas de non-agrément, il sera nul de plein droit.

Fait à Paris, 21 juin 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNASEA ;

FEHAP ;

Croix-Rouge française.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FNAS FO ;

FSPSS FO ;

FSS CFTC ;

FSAS CGT.