

Brochure n° 3381

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS**  
**ET SERVICES À DOMICILE**  
**(BAD)**

AVENANT N° 21-2015 DU 24 MARS 2015  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550759M  
IDCC : 2941

Entre :

La FNAAFP-CSF ;  
L'ADESSA ;  
L'UNADMR ;  
L'UNA,

D'une part, et

La FSS CFDT ;  
La FSS CFTC ;  
La FNOS CGT ;  
La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Cet avenant remplace l'intégralité des dispositions du titre X « Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors », chapitre I<sup>er</sup> « Contrat de génération » de la convention collective.

PRÉAMBULE

Créé par la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 et modifié par la loi du 5 mars 2014, le contrat de génération répond à deux défis du marché du travail. D'une part, l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée pour accéder à un emploi stable et, d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche volontariste de sécurisation des parcours professionnels grâce à la formation, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges.

Cet avenant, conclu en application des articles L. 5121-11 et suivants du code du travail, s'inscrit dans cette dynamique et répond au triple objectif visé par le contrat de génération :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI ;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il remplace le titre X de la convention collective.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

Le présent texte concerne les structures de moins de 300 salariés et vise à définir des engagements en faveur :

- de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- de l'emploi des salariés âgés ;
- de la transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, il s'appuie sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, dont un exemplaire figure en annexe (non publiée) du présent texte.

## **Article 2**

### *Salariés concernés*

Les engagements pris par le présent texte concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans (30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés) ;
- les salariés âgés d'au moins 55 ans.

## **Article 3**

### *Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes*

### **Article 3.1**

#### *Objectifs chiffrés en ce qui concerne les embauches en CDI*

Dans un contexte économique difficile, la branche s'engage à favoriser le recrutement en contrat à durée indéterminée, de 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature du présent accord.

Mesures engagées :

- recruter 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature de l'accord ;
- atteindre dans la mesure du possible un taux annuel d'embauche de jeunes de moins de 30 ans en CDI en moyenne de 10 % de l'ensemble des embauches en CDI.

Indicateur de suivi : taux annuel d'embauches de jeunes de 30 ans et moins en CDI.

### **Article 3.2**

#### *Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures*

#### **Article 3.2.1**

##### *Mise en place d'un parcours d'accueil*

La structure devra mettre en place un parcours d'accueil pour permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments et informations indispensables pour une bonne intégration.

A ce titre, elles peuvent mettre en place les actions suivantes :

- remise d'un livret d'accueil au jeune, lors de son embauche. Ce livret d'accueil lui donnera toutes les informations utiles pour se repérer dans l'association, et notamment les lieux d'affichage lui permettant de consulter le règlement intérieur, le cas échéant les textes conventionnels applicables et les numéros de téléphone utiles ;
- participation du jeune à des réunions d'information et de présentation des différents services de la structure ;
- présentation des outils de communication interne de la structure le cas échéant ;
- information sur les régimes de prévoyance et de complémentaire santé.

### **Article 3.2.2**

#### *Désignation d'un référent*

Les structures désignent un référent qui aura pour mission pendant 2 mois de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître la structure, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le référent devra être présenté au jeune au moment de l'embauche.

Le référent se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat.

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés souhaitent assurer la mission de référent notamment grâce à un recensement annuel.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec les instances représentatives du personnel. L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques ;
- soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit donc exercer ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum 3 ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut prendre en charge plus de deux jeunes simultanément.

Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux communications de l'employeur.

### **Article 3.3**

#### *Mise en œuvre d'un entretien de suivi*

Les structures doivent organiser avant la fin de la période d'essai un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune, et notamment sur : prise de poste et intégration, autonomie et prise d'initiatives, relations avec les interlocuteurs de travail internes et externes à la structure et, en dernier lieu, atteinte des objectifs de travail fixés par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement afin de définir un plan d'actions permettant de les réduire dès les premiers mois d'activité.

Mesures engagées :

- application de la procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI au sein de la branche ;
- mise en place du référent ;
- application de l'entretien de suivi de la période d'essai à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI ;

Indicateurs de suivi :

- nombre de référents au niveau de la branche ;
- nombre d'entretiens de suivi pour les structures ayant embauché un ou plusieurs jeunes de moins de 26 ans.

### **Article 3.4**

#### *Accès à la formation professionnelle*

##### *a) Dispositions visant les jeunes embauchés en CDI*

Les partenaires sociaux souhaitent préciser, par le présent accord, les différents modes de financement des actions de formation qui sont applicables à la date de signature, à savoir :

- le plan de formation ;
- le CIF ;
- la période de professionnalisation ;
- le compte personnel de formation ;
- le CIF CDD.

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient du même droit d'accès au plan de formation que les autres salariés de l'association.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquérir le plus rapidement possible les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Indicateur : 10 % de jeunes de moins de 26 ans non diplômés à l'embauche en CDI et ayant bénéficié d'une entrée en formation.

##### *b) Dispositions visant les jeunes embauchés en CDD de plus de 6 mois*

Le fonctionnement de certaines structures nécessite de recourir régulièrement à des salariés en CDD pour assurer le remplacement des personnels titulaires absents pour diverses raisons.

Ainsi, comme pour les jeunes embauchés de moins 26 ans, en CDI et non diplômés, la branche s'efforcera de proposer des actions de formation aux salariés en CDD dès lors qu'ils sont présents dans les effectifs de la structure depuis plus de 6 mois.

Cette action de formation pourra être mise en œuvre notamment par le biais du CIF CDD.

### **Article 3.5**

#### *Emplois d'avenir*

Suite à la mise en place du dispositif des emplois d'avenir par le gouvernement, la branche s'engage à favoriser la construction d'un projet professionnel et l'employabilité des jeunes par un encadrement personnalisé.

A cet effet, un professionnel référent est nommé pour chaque jeune.

Ce professionnel expérimenté est chargé de faciliter l'insertion du jeune au sein de l'organisation.

En outre, la structure définit avec le jeune en emploi d'avenir et la mission locale les actions de formation et d'accompagnement professionnel en cohérence avec le projet professionnel du jeune et les besoins de l'établissement d'accueil. Un suivi de ces engagements est réalisé tous les ans.

Enfin, la structure étudiera, au terme de l'emploi d'avenir, les possibilités de recrutement à durée indéterminée. Dans l'éventualité où une intégration définitive s'avère impossible, il pourra être rédigé une lettre de recommandation en faveur du jeune.

La branche étudiera, dans la limite des fonds disponibles en matière de formation, la possibilité de mettre en place des actions complémentaires favorisant l'insertion dans le monde du travail pour les jeunes embauchés. A titre d'exemple, il peut s'agir d'un accompagnement à l'obtention du permis de conduire.

### **Article 3.6**

#### *Recours à l'alternance*

La branche s'engage à favoriser le recours aux contrats de professionnalisation et à finaliser la négociation sur l'apprentissage afin de permettre le recours à ce dispositif.

S'agissant de ces embauches, les structures doivent s'engager à :

- respecter le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le jeune et lui donner les moyens de réussir sa mission, dans les conditions définies à l'article 3.2 *supra* ;
- désigner un tuteur ayant une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

Indicateur de suivi : nombre de contrats en alternance signés au cours des 3 ans.

### **Article 3.7**

#### *Recours et organisation des stages*

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, « le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil ». Est également précisé le fait que le stage ne peut « pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil ».

Mesures engagées :

- maintenir un nombre équivalent de stagiaires accueillis au sein des structures de la branche ;
- analyse de la possibilité d'augmenter chaque année le nombre de stagiaires dans le cadre du suivi de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de stagiaires accueillis par les structures de la branche.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (Principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), L. 1152-1 (Harcèlement moral) et L. 1153-1 (Harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Dans le cadre des relations instaurées entre l'école, l'association et le stagiaire, une convention tripartite est signée. Elle prévoit une durée maximale de 6 mois, un dispositif d'évaluation par le stagiaire de la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent accord que, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration : accueil et communication d'un livret d'accueil adapté dans son contenu. A cet effet, il est convenu que le référent du stagiaire tel que dénommé dans la convention de stage assure également la fonction de personne ressource.

Enfin, la branche poursuivra le développement de relations avec les écoles, les centres de formation et les universités pour favoriser l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Les structures informeront les stagiaires quant aux sites de recherche d'emploi spécialisés dans les métiers de la branche, et notamment le portail de l'emploi de l'économie sociale et solidaire accessible via le site : [www.emploi-ess.fr](http://www.emploi-ess.fr)

## **Article 4**

### *Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés*

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Il est rappelé que 54 % des salariés de la branche professionnelles ont 45 ans et plus et 20 % plus de 55 ans.

Les seniors occupent donc une place majeure dans la branche professionnelle.

### **Article 4.1**

#### *Objectifs chiffrés*

Les objectifs chiffrés visent à la fois les embauches et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

#### **Article 4.1.1**

##### *Embauches*

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation tel que visé à l'article VI.20 est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNEFP, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de renforcer l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

La CPNEFP travaillera à l'élaboration d'une fiche pratique reprenant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors, qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique sera remise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

### **Article 4.1.2**

#### *Maintien dans l'emploi*

A la date de signature du présent accord, la part de salariés âgés d'au moins 55 ans est de 20 % de l'effectif.

Indicateur : la branche s'engage à maintenir ce taux au cours des 3 années qui suivent la signature du présent accord.

### **Article 4.2**

#### *Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité*

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

L'employeur organise, dans la mesure du possible, pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès du service de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec le CHSCT (ou, en l'absence de CHSCT, avec les délégués du personnel) sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

### **Article 4.3**

#### *Actions prioritaires*

Les partenaires sociaux s'attachent tout particulièrement à travailler sur les actions prioritaires suivantes :

#### **Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

##### *a) Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière*

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article VI.6 doit prévoir un volet relatif à la deuxième partie de carrière. Cet entretien, qui a lieu tous les 2 ans pour les salariés ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure, est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans la structure, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF...);
- les objectifs de professionnalisation du salarié;
- les souhaits de mobilité géographique et/ou professionnelle;
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire;
- les demandes de modification des horaires de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes seront accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans suivant la signature du présent accord, 100 % des salariés de plus de 45 ans devront bénéficier de l'entretien de deuxième partie de carrière.

La CPNEFP s'engage à diffuser le guide pour mener l'entretien de deuxième partie de carrière à l'ensemble des structures.

#### *b)* Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

#### *c)* Actions de remise à niveau

Au regard des conclusions des entretiens de deuxième partie de carrière, des actions de remise à niveau sont envisagées, si nécessaire, dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

### **Organisation de la coopération intergénérationnelle**

La branche entend développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Les salariés ayant au moins 57 ans (ou au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) seront prioritaires pour exercer les missions de référent (telles que prévues à l'article 3.2.2 *supra*), de tuteur ou de maître de stage.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

### **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

La branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue, soit par les périodes de professionnalisation, soit par la validation des acquis de l'expérience.

#### *a)* Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les structures veilleront particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé), accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de la branche.

#### *b)* Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, il est convenu de diffuser auprès des salariés âgés des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les passerelles entre les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

### **Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Les structures doivent mettre à disposition des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

De plus, dans les 2 ans précédant son départ à la retraite, le salarié âgé peut demander un stage de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours, soit 21 heures.

Les employeurs informent tous les salariés concernés de cette possibilité.



## **Temps partiel aménagé**

Les salariés de 55 ans et plus et ayant au minimum 15 ans d'ancienneté dans la structure ont la possibilité de demander une réduction de leur temps de travail contractuel.

Dans ce cas, la demande doit être formalisée auprès de l'employeur.

En outre, le salarié peut demander le maintien de certaines cotisations. Si l'employeur l'accepte, il maintient sur la base de la durée de travail antérieure les cotisations afférentes à :

- la garantie décès (capital et rente) ;
- la part patronale et salariale des cotisations de retraite sécurité sociale ;
- la part patronale et salariale des cotisations de retraite complémentaire.

En tout état de cause, la demande et l'acceptation doivent être renouvelées chaque année afin de vérifier la pérennité des financements.

### **Article 4.4**

#### *Transmission des savoirs et des compétences*

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la branche constitue un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux reconnaissent les capacités de recul, d'acuité et de compétence technique renforcées des salariés âgés. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les salariés âgés, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés âgés qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction tutorale soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les tuteurs bénéficient d'une formation.

L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une formation au tutorat et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 5 % au cours des 3 années qui suivent la signature du présent document.

Indicateur : nombre de formations au tutorat suivies.

### **Article 5**

#### *Objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs fixés en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tels que prévus par le titre VIII de la convention collective.

Tout salarié reprenant ses fonctions à la suite d'un congé maternité ou parental à temps plein de plus de 3 mois pourra, s'il le souhaite, faire l'objet d'un accompagnement afin de faciliter son retour au poste dans des conditions optimales.

Au cours des 7 derniers jours précédant sa reprise, le salarié pourra, s'il le souhaite, être contacté téléphoniquement par son responsable hiérarchique ou fonctionnel afin de l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou événements significatifs qui ont pu se dérouler durant son absence. »

#### **Article 6**

##### *Durée*

Le présent accord s'applique pour une durée de 3 années de date à date après publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Dans les 24 mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord, les partenaires sociaux ouvriront des négociations sur la base d'un bilan général des actions et des progrès réalisés.

#### **Article 7**

##### *Agrément*

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

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

#### **Article 8**

##### *Extension*

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

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)