Temps de travail CONT 66 Promation CONT 66 Promation Emplois Qualification Edition Edition

Convention Collective du 15 mars 1966

Convention Collective Nationale de Travail des Établissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapées du 15 mars 1966



Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

du 15 mars 1966

La présente édition reprend le texte intégral de la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, signée le 15 mars 1966. Ce texte a été mis à jour en juin 2013.

Cette édition tient compte de l'ensemble des dispositions contenues dans les avenants modificatifs, signés et agréés à cette date, soit jusqu'au n°322 inclus.

Elle comprend, par ailleurs, les principaux accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, signés et agréés à cette date.

n°IDCC: 413 n°brochure JO: 3116

Édition juillet 2013

Avertissement

La présente édition fait référence aux signataires employeurs :

- Le Syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), devenu la Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI).
- Le Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) et le Syndicat national au service des associations du secteur social et médicosocial (SNASEA), devenus le Syndicat des employeurs associatifs au service de l'action sociale et santé (Syneas);

Les anciennes dénominations ont été laissées pour les textes qui n'ont pas été modifiés depuis les changements statutaires des différents signataires.

En revanche, pour les textes récents, seuls sont mentionnés, comme signataires employeurs, le Syneas et la FEGAPEI.

ORGANISATIONS SYNDICALES

Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI)

14, rue de la Tombe Issoire, 75014 PARIS

Téléphone : 01.43.12.19.19 Télécopie : 01.43.12.52.94

Syndicat des employeurs associatifs au service de l'action sociale et santé (Syneas)

3, rue au Maire

CS70009 - 75139 PARIS CEDEX 03

Téléphone : 0.811.26.26.29

D'UNE PART

NATIONALES SIGNATAIRES

Fédération nationale des syndicats chrétiens service santé-services sociaux CFTC 10, rue Leibnitz, 75018 PARIS Téléphone: 01.42.58.58.89

Syndicat général enfance inadaptée CFTC 10, rue Leibnitz, 75018 PARIS Téléphone : 01.42.58.58.89

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT Case 538 - 93515 MONTREUIL Cedex Téléphone : 01.48.18.20.90

Fédération des services de santé et sociaux CFDT 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 PARIS Cedex 19 Téléphone : 01.40.40.85.00

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC 39, rue Victor-Massé, 75009 PARIS

Téléphone: 01.48.78.49.49

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO 7, passage Tenaille, 75014 PARIS Téléphone : 01.40.52.85.80

D'AUTRE PART

SOMMAIRE

Convention	n collective du 15 mars 1966	17
I - Dispositio	ns permanentes	19
TITRE I - RÈGLE	S GÉNÉRALES	21
ART. 1 ^{er}	Champ d'application professionnel	21
ART. 2	Durée - Résiliation	24
ART. 3	Révision	25
ART. 4	Effets	25
ART. 5	Personnel intermittent et temporaire	25
ART. 6	Adhésions	25
TITRE II - LIBER	TÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL	26
ART. 7	Liberté d'opinion	26
ART. 8	Exercice du droit syndical	26
ART. 9	Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale	29
ART. 10	Délégués du personnel	29
ART. 10 bis	Comité d'entreprise	30
ART. 10 ter	Conseil d'établissement	32
ART. 10 quater	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	32
TITRE III - RECR	EUTEMENT ET LICENCIEMENT	33
ART. 11	Conditions de recrutement	33
ART. 12	Affectation d'emploi	33
ART. 13	Embauche - Période d'essai - Confirmation	34
ART. 13 bis	Période d'essai	35

ART. 14	Emploi à durée déterminée	35
ART. 15	Absences	35
ART. 16	Rupture du contrat de travail - Délai-congé	36
ART. 17	Indemnité de licenciement	37
ART. 18	Départ à la retraite	37
Protocole d'acco	rd du 8 avril 1982	38
Protocole d'acco	rd du 25 février 1985	39
ART. 19 – Licencio	ements pour suppression d'emplois	39
TITRE IV - EXÉC I	UTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	40
ART. 20	Décompte et répartition du temps de travail	40
ART. 21	Repos hebdomadaire	43
ART. 22	Congés payés annuels	44
ART. 23	Congés payés fériés	45
ART. 23 bis	Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation	46
ART. 24	Congés familiaux et exceptionnels	46
ART. 25	Congés exceptionnels non rémunérés	47
ART. 25 bis	Congés « éducation ouvrière »	47
ART. 26	Congés de maladie	48
ART. 27	Congés pour accident du travail et maladie professionnelle	49
ART. 28	Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation	50
ART. 29	Congés pour périodes militaires	50
ART. 30	Absences (Supprimé par avenant n°73 bis du 13 mai 1975)	50
ART. 31	Exécution du service et devoirs du personnel	51

ART. 32	Promotion sociale et perfectionnement	51
ART. 33	Conditions générales de discipline	51
ART. 34	Commission régionale paritaire de conciliation	52
ART. 35	Hygiène et sécurité	53
TITRE V - RÉMUI	NÉRATION DU TRAVAIL	54
ART. 36	Salaires et indemnités	54
ART. 37	Salaire minimum garanti	54
ART. 38	Classement fonctionnel	55
ART. 39	Majorations d'ancienneté	55
ART. 40	Changement de catégorie temporaire	56
ART. 41	Frais professionnels	56
ART. 42	Régime de retraite complémentaire et de prévoyance	57
ART. 43	Avantages accessoires : logement (Supprimé par avenant n°289 du 3 octobre 2003 et remplacé par les dispositions de l'article 5 de l'Annexe 1)	57
ART. 44	Avantages accessoires : nourriture (Supprimé par avenant n°289 du 3 octobre 2003 et remplacé par les dispositions de l'article 4 de l'Annexe 1)	57
TITRE VI - DISPO	SITIONS SPÉCIALES AUX CADRES	58
	enant n°265 du 21 avril 1999 roupées dans l'Annexe 6)	58
TITRE VII - CONC	CILIATION ET ARBITRAGE	58
ART. 49	Commission nationale paritaire de conciliation	58
TITRE VIII - MES	URES TRANSITOIRES	60
ART. 50	Intégrations	60
ART. 51	Reclassements	60

II - Annexes	61
Annexe 1 Salaires, indemnités, avantages en nature	63
Annexe 1 bis Dispositions particulières aux personnels participant à un transfert d'activités, total ou partiel, périodique ou occasionnel, des établissements et services	79
Annexe 2 Dispositions particulières au personnel non cadre d'administration et de gestion	83
Annexe 3 Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique et social non cadre	91
Annexe 3A Liste des écoles de formation d'éducateurs spécialisés avant institution du diplôme d'État	117
Annexe 3B Liste des instituts, écoles et cycles de formation de moniteurs-éducateurs avant institution du diplôme d'État	121
Annexe 3C Liste des centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants agréés par le ministre de la Santé publique	125
Annexe 3D Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant 119, permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979	129
Annexe 4 Dispositions particulières au personnel paramédical non cadre	131
Annexe 5 Dispositions particulières au personnel des services généraux	137

Annexe 6 Dispositions particulières aux cadres	149
Annexe 7 Dispositions particulières aux personnels des IRTS, centres de formation et instituts de formation	167
Annexe 8 Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié	169
Annexe 9 Dispositions particulières aux personnels non cadres des établissements et services pour déficients auditifs et visuels	183
Annexe 10 Dispositions particulières aux personnels non cadres des établissements et services pour personnes handicapées adultes	195
Annexe 11 Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé	215
Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre, travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées	
et handicapées	225
Annexe 1 Accord de salaire	235
Modèle de contrat	239

Additits		(Pages bleues)
I - Accords	et avenants à la CCNT 66	245
Additif n°1	Accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 12 mars 1999	247
Additif n°2	Modalités de reclassement des cadres en fonction aux dates d'application de l'avenant n°265	265
Additif n°3	Protocole d'accord relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guadeloupe	281
	Avenant révisant le protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guadeloupe	284
Additif n°4	Protocole d'accord relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Martinique	287
	Avenant révisant le protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Martinique	289
Additif n°5	Protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guyane	293
	Avenant révisant le protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime « vie chère » en Guyane	295
Additif n°6	Avenant n°322 du 8 octobre 2011 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966 relatif aux régimes de prévoyance collectifs	297

	de la branche sanitaire, sociale et sociale à but non lucratif	319
Additif n°7	Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords	321
	Avenant n°1 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords	325
	Avenant n°2 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords	329
Additif n°8	Accord de la branche sanitaire, sociale et médico- sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1 ^{er} avril 1999, modifié par les avenants n°1 du 19 mars 2007 et n°2 du 25 février 2009	331
Additif n°9	Accord 2001/01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif – loi AUBRY II	347
Additif n°10	Accord 2002/01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit modifié par avenant n°1 du 19 avril 2007	351
Additif n°11	Accord 2005-04 du 22 avril 2005 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif aux astreintes	359
Additif n°12	Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation, aux congés bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience	363

III - Barème	e de salaires CCNT 66 au 1er janvier 2010	437
Additif n°19	Accord 2011-05 relatif à l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, modifié par avenant n°1 du 8 novembre 2011	421
Additif n°18	Accord 2010-01 relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et à ses Délégations régionales modifié par avenant n°1 du 17 mars 2011	411
Additif n°17	Accord 2009-01 du 20 mai 2009 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale	403
Additif n°16	Accord 2008-01 du 31 mars 2008 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	379
Additif n°15	Accord de branche 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif	373
Additif n°14	Accord 2005-08 du 23 juin 2005 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage et de la formation des tuteurs	369
Additif n°13	Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie	367

Convention	collective	du 15	mars	1966
	COLLCTIVE	MM IJ	IIIGIS	TOU

I - Dispositions permanentes

I – Dispositions permanentes

TITRE PREMIER - RÈGLES GÉNÉRALES

ART. 1er – CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention s'applique aux activités réalisées en France métropolitaine et dans les départements français d'Outre-Mer, dans les établissements et services et les directions générales et/ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales et médico-sociales (en particulier : loi n°75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et loi n°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment dans les missions :

- de protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse,
 - auprès des mineurs et des adultes handicapés,
 - auprès de la famille,
- d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale,
- de soins à caractère médico-social,
- auprès des personnes âgées handicapées,
- de formation en travail social,

Lorsque leur activité principale est consacrée à la gestion de ceux-ci, relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits suivantes.

-80.1Z:

Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire pour enfants handicapés.

-80.2A:

Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés.

-80.2C:

Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

-80.3Z:

Enseignement supérieur : Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la

recherche et à l'animation (article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n°98-657 du 29 juillet 1998).

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les centres de formation de personnels sociaux et les IRTS.

-80.4:

Formation permanente et autres activités d'enseignement : activités de formation, en général non classables par niveau.

-80.4C:

Formation des adultes et formation continue, notamment alphabétisation des adultes.

-80.4D:

Autres enseignements : autres activités éducatives non classables par niveau.

-85.1A:

Activités hospitalières : <u>cette classe concerne exclusivement</u> les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies.

-85.3A:

Accueil des enfants handicapés, notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés.

-85.3B:

Accueil des enfants en difficulté, notamment

- accueil, hébergement et rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;
- activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- hébergement en famille d'accueil ;
- activités des maisons maternelles.

-85.3C:

Accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.

-85.3D:

Accueil des personnes âgées : cette classe concerne exclusivement

- l'accueil et l'hébergement des personnes handicapés mentales vieillissantes en hospices, maisons de retraite, logement foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales;
- l'hébergement des personnes handicapées mentales vieillissantes en familles d'accueil ou en pensions de famille spécialisées.

-85.3H:

Aide par le travail, notamment

- activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelles (CRP),
- activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés,
- centres d'adaptation et de re-dynamisation au travail (CART).

-85.3J:

Aide à domicile : <u>cette classe concerne</u> les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus <u>exclusivement</u> aux personnes handicapées mentales vieillissantes.

-85.3K:

Autres formes d'action sociale, notamment

- actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD),
- clubs et équipes de prévention spécialisée,
- préparation, suivi et reclassement de personnes handicapées,
- services de tutelle : activités relevant des associations et services tutélaires aux majeurs protégés et aux prestations sociales.

-91:

Activités associatives : activités d'administration générale des organismes associatifs : représentation, animation des organisations fédérées, gestion, orientations...

- 91.1A:

Organisations patronales ou paritaires :

- activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication
- gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment Fonds d'assurance formation.

-91.1 C:

Organisations professionnelles : activités des organismes créés autour d'un métier, d'une technique ou d'une discipline, et centrées sur la communication, l'information, l'expertise ou la déontologie.

-91.3E:

Activités associatives – Organisations associatives, notamment activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la

communication et la représentation.

Pour les codes 85.3A, 85.3B, 85.3K, les établissements et services concernés sont ceux visés par :

- a) la loi du 24 juillet 1889 sur la protection des enfants maltraités ou moralement abandonnés ;
- **b)** l'arrêté modifié du 25 avril 1942 pour l'éducation et l'enseignement spécialisé des mineurs déficients auditifs ou visuels ;
- c) la loi du 5 juillet 1944, article 1 visant les établissements ou services habilités à recevoir des mineurs délinquants ou en danger, placés par décision du juge ;
- d) l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante ;
- e) le décret modifié du 9 mars 1956 relatif aux établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux en ce qui concerne les annexes 24, 24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis ;
- f) le Code de la famille, titre III, chapitre VI, et l'arrêté modifié du 7 juillet 1957 visant les établissements et services pour l'enfance inadaptée ayant passé convention pour recevoir des mineurs au titre de l'aide sociale aux infirmes, aveugles et grands infirmes;
- g) l'ordonnance du 23 décembre 1958, le décret du 7 janvier 1959 et la loi du 4 juin 1970 relatifs à la protection de l'enfance en danger ;
- h) les articles 375 à 382 du Code civil en application du décret du 21 septembre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les organismes privés appelés à concourir à l'exécution des mesures d'assistance éducative et habilités ;
- i) l'arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention, pris pour l'application du décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger;
- j) article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, modifiant l'article 29 de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

(Avenants $n^{\circ}145$ du 27.11.1981, $n^{\circ}160$ du 25.02.1985, $n^{\circ}207$ du 07.12.1989, $n^{\circ}229$ du 22.10.1991 et $n^{\circ}256$ du 28.02.1995 et $n^{\circ}282$ du 22.10.2002)

ART. 2. - DURÉE - RÉSILIATION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de six mois, de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de douze mois, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

ART. 3. - RÉVISION

Toute demande de révision partielle de la présente convention formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points sujets à révision. Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de trois mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de trois mois à compter de leur ouverture.

Les dispositions de la présente convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

ART. 4. - EFFETS

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

ART. 5. – PERSONNEL INTERMITTENT ET TEMPORAIRE

Les salariés, embauchés de façon intermittente ou temporaire, bénéficient des dispositions incluses dans la présente convention.

ART. 6. - ADHÉSIONS

Toute organisation syndicale nationale d'employeurs entrant dans le champ d'application professionnel fixé à l'article 1^{er}, d'une part, toute organisation syndicale nationale représentative du personnel salarié intéressé, d'autre part, pourront adhérer à la présente convention, avec l'accord des parties signataires.

TITRE II - LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

ART. 7. – LIBERTÉ D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit, pour les employeurs comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du Code du travail (1).

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses pour arrêter toute décision relative à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice et à n'exercer aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

ART. 8. – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur importance.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

- a) la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements;
- b) l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement simultanément à l'affichage;
- c) il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales;
- d) dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires, ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible. Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction;
- e) dans les entreprises ou les établissements de moins de 200 salariés, il sera recherché une solution par voie d'accord entre la direction et les organisations syndicales en ce qui concerne le choix du local et son aménagement;
- f) les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.
 - Dans la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.
 - Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.
 - Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants ;

g) un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'entreprise ou, selon le cas, de l'établissement, désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

Entreprise ou établissement	Crédit d'heures par délégué
de 50 à 100 salariés	10 heures
de 151 à 500 salariés	15 heures
plus de 500 salariés	20 heures

 h) les délégués syndicaux régulièrement désignés et quelle que soit l'importance de l'entreprise ou de l'établissement, bénéficient des mesures de protection prévues par la loi.

Délégué central et délégué supplémentaire

Ils seront désignés conformément à la loi.

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences

- pour représentation dans les commissions paritaires,
- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires,
- pour exercice d'un mandat syndical,

pourront être accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions cidessous :

- a) représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la Convention collective au plan national et au plan régional : autorisations d'absences sur convocations précisant les lieux et dates ;
- b) participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absences à concurrence de quatre jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leur organisation syndicale;
- c) exercice d'un mandat syndical électif: autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de dix jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donneront pas lieu à réduction de salaire et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical (1)

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

- a) l'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de trois ans et au-delà à 50 %;
- b) il jouira pendant six ans, à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

ART. 9. – INFRACTION A LA LIBERTÉ D'OPINION ET A LA LIBERTÉ SYNDICALE

S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

ART. 10. – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

1. Conditions pour être électeur et pour être éligible

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis trois mois au moins dans l'établissement.

Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis un an au moins dans l'établissement.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L.425-1 à 3 du Code du travail (2).

2. Organisation des élections

Conformément à la loi, dans les établissements comptant au moins 11 salariés, l'employeur organise des élections du personnel.

(1) NDLR: Voir accord de branche n°2009-01 du 20 mai 2009 relatif à la mise à disposition des salariés auprès d'une organisation syndicale.

(2) NDLR: Avec la recodification du Code du travail intervenue en 2008, la protection des délégués du personnel est prévue aux articles L.2411-5 à 7 du Code du travail.

Il informe chaque année le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invite, en même temps, les organisations syndicales départementales intéressées à établir les listes de leurs candidats.

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont prises un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Lorsqu'il n'existe pas encore de délégués du personnel, si l'employeur est invité à organiser des élections par une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, ces mesures sont prises dans le mois suivant la réception de la demande. Un protocole d'accord sera négocié en vue de définir les conditions matérielles d'information et d'élection.

3. Utilisation des heures de délégation

À la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant*.

À titre exceptionnel et en accord avec la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation. (Avenant n°160 du 25.02.1985)

* NDLR : Attention, la Cour de cassation considère le partage de crédit d'heures de délégués du personnel contraire à l'ordre public.

ART. 10 bis. - COMITÉ D'ENTREPRISE

Conformément à la loi, un comité d'entreprise ou, éventuellement, un comité d'établissement est constitué dans toute entreprise ou établissement employant au moins 50 salariés.

Toute entreprise employant au total au moins 50 salariés répartis en plusieurs établissements ou services non autonomes constituera un comité d'entreprise. Les parties en présence s'efforceront d'assurer, par voie d'un protocole d'accord tenant compte des situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service.

Rôle et attributions

Le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques, des attributions sociales et culturelles qu'il exerce dans les conditions définies par la loi et notamment :

a) attributions professionnelles

Il formule, examine toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur le plan de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur les modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

b) attributions d'ordre économique

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le Conseil d'administration, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le contenu des projets pédagogiques ou techniques, ainsi que des moyens à mettre en œuvre pour leur réalisation.

Chaque année, le comité d'entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires des services. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes principaux assortis des informations et, éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension dans des délais suffisants.

Il aura connaissance des budgets des établissements et services acceptés par les autorités de tutelle.

c) attributions d'ordre social et culturel

Conformément à l'article L.432-8 du Code du travail (1), "le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement".

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution égale au moins à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise, contribution indépendante de la participation légale au fonctionnement du comité d'entreprise.

Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions prévues par la loi.

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

⁽¹⁾ NDLR : Avec la recodification du Code du travail, intervenue en 2008, cet article a été remplacé par les articles L.2323-83 et 87 du Code du travail.

ART. 10 ter. - CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT

Un conseil d'établissement composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel, titulaires et suppléants, est constitué :

- dans les entreprises employant moins de 50 salariés,
- dans les établissements de moins de 50 salariés administrativement autonomes par suite de la distance du siège de l'entreprise et de leurs conditions de gestion.

Par accord entre la direction et les délégués du personnel, le conseil d'établissement pourra éventuellement se faire assister des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cas.

Le rôle du conseil d'établissement est distinct de celui des délégués du personnel.

Les attributions du conseil d'établissement sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

Le conseil d'établissement fixe, chaque année, la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles.

Ces crédits ne pourront être inférieurs à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit une fois par mois. Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement seront considérées comme temps de travail et ne seront pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

ART. 10 quater. – **COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL** (CHSCT)

Conformément à la loi, il sera constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Cette institution est indépendante du comité d'entreprise et de l'employeur.

Elle a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Elle peut formuler des propositions sur toutes questions de sa compétence dont elle saisit le chef d'entreprise, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

(Avenant n°160 du 25.02.1985)

TITRE III - RECRUTEMENT ET LICENCIEMENT

ART. 11. - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur selon la stricte observation des engagements définis à l'article 7 alinéa 2 de la présente convention.

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitudes physiques exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule, et être reconnu soit indemne, soit guéri de toute affection incompatible avec l'exercice de cette fonction. Il devra fournir, en outre, une fiche familiale d'état civil (1).

Tout postulant sera prévenu, avant l'embauchage, des exigences prévues par la législation en vigueur en matière sanitaire et de médecine du travail, de la nature de son travail et des obligations qui en découlent.

Tout candidat devra justifier des aptitudes professionnelles, références, titres ou diplômes ou, pour le personnel technique, de la connaissance approfondie de l'emploi.

L'ensemble des titres et diplômes français mentionnés peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L.461-1 à L.461-4 du Code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir des connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Dans un délai d'un mois à compter de sa réception, l'employeur adresse au postulant un accusé de réception de son dossier. Le cas échéant, cet accusé informe le postulant, de tout document manquant.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur conserve le choix du recrutement. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

(Avenants n°73 du 20.10.1974, n°278 du 24.04.2002 et n°309 bis du 22 avril 2008)

ART. 12. – AFFECTATION D'EMPLOI

L'embauchage du personnel vaut pour l'ensemble des établissements et services de même résidence administrative gérés directement par l'organisme ayant juridiquement la qualité d'employeur, sauf pour Paris.

De ce fait, en cas de fermeture de l'établissement ou du service d'affectation, de suppression du poste, l'employeur proposera au salarié permanent son affectation à tout autre établissement ou service de même résidence administrative géré par lui.

(1) NDLR: A l'issue de la réforme des procédures administratives, ce document n'existe plus.

Si le salarié refuse ce changement d'affectation, le contrat de travail sera considéré comme rompu de son fait.

Dans le cas de changement d'affectation, entraînant changement de résidence administrative, l'employeur s'engage à régler au salarié la totalité des frais de déménagement qui en résulteraient et, en cas de refus du salarié, celui-ci bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 17 de la présente convention.

En cas de transfert périodique de l'établissement (classes de neige, séjours de vacances, etc.) entraînant changement de résidence du personnel, celui-ci sera assuré du logement et de la nourriture, soit en prestations en nature, soit sous forme d'indemnités correspondantes (1).

ART. 13. – EMBAUCHE – PÉRIODE D'ESSAI – CONFIRMATION

Tout engagement verbal sera confirmé à l'intéressé, dans un délai maximal de 8 jours, par une lettre d'embauche précisant :

- la date d'entrée,
- la nature de l'emploi et des fonctions,
- le lieu où s'exercera l'emploi,
- le coefficient hiérarchique,
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission, du délai-congé,
- l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accession à l'échelon supérieur,
- la rémunération mensuelle brute,
- le type de régime de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de prévoyance, ainsi que le taux et la répartition des cotisations,
- la Convention collective appliquée à l'établissement. Celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au Code du travail.

Toute modification individuelle au contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par écrit.

(Avenant n°73 du 20.10.1974)

ART, 13 bis. - PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai sera d'une durée d'un mois, sauf dispositions particulières pour le personnel cadre. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnités (1).

À la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat à durée indéterminée.

(Avenant n°73 du 20.10.1974)

ART. 14. – EMPLOI A DURÉE DÉTERMINÉE

Le personnel temporaire est embauché pour un travail déterminé à temps complet ou partiel, ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer le titulaire absent d'un emploi permanent ou exécuter un travail de caractère exceptionnel.

Le caractère provisoire de l'emploi et la durée de celui-ci doivent être mentionnés sur la lettre d'embauche.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la Convention collective, notamment celles concernant l'ancienneté.

Le personnel temporaire qui compte plus de trois mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra, un mois avant l'échéance, notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire qui passera à la fin de son contrat provisoire dans l'effectif permanent de l'entreprise, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche provisoire dans l'entreprise.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail, effectuées antérieurement dans l'entreprise, seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

(Avenants n°73 du 20.10.1974 et n°166 du 25.09.1985)

ART. 15. - ABSENCES

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de deux jours dans le cas contraire.

(1) NDLR: Il convient ici de se référer aux dispositions légales issues de la loi du 25 juin 2008 ayant porté la période d'essai des ouvriers et employés à 2 mois et celle des cadres à 4 mois et ayant institué des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai : articles L.1221-19 et suivants du Code du travail. Ce sont dorénavant ces dispositions légales qui s'appliquent malgré les termes de cet alinéa.

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, non suivie d'effet dans un délai de trois jours francs, pourra entraîner la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

La constatation de la rupture doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception (1).

(Avenant n°73 du 20.10.1974)

ART. 16. – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – DÉLAI-CONGÉ

Sauf dispositions particulières aux cadres, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délaicongé est fixée, après la période d'essai, à un mois.

Elle est portée à deux mois en cas de licenciement d'un salarié comptant deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Par ailleurs, les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave.

La dispense à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délaicongé ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observerait pas le délai-congé, devra une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne pourra prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les 24 heures. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de deux heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

(Avenants n°73 du 20.10.1974 et n°166 du 25.09.1985)

⁽¹⁾ NDLR : Bien entendu, cette disposition nécessite aujourd'hui la mise en œuvre de la procédure légale de licenciement ou de rupture anticipée du CDD pour faute grave.

ART. 17. – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à six mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois (1).

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet, de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

(Avenant n°73 du 20.10.1974)

ART. 18. – DÉPART A LA RETRAITE

La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considérée comme un licenciement.

En cas de départ à la retraite, le préavis sera celui applicable en cas de démission, tel que défini conventionnellement.

Tout salarié permanent cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

- un mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise dix années d'ancienneté au service de la même entreprise,
- trois mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins quinze ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention,
- six mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins vingt-cinq ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 8 AVRIL 1982

Art. 1er – Procédure d'information des salariés

Chaque employeur concerné par la présence de salariés âgés de plus de 55 ans (nés au plus tard en 1928) et de moins de 60 ans (nés au plus tôt en 1923) adressera à ces derniers un courrier précisant les éléments essentiels de la réglementation et les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de solidarité. Il sera accompagné de la notice explicative établie par l'ANPE (1). Le comité d'entreprise ou le conseil d'établissement seront simultanément informés.

Il rappellera aux intéressés qu'ils peuvent demander des informations complémentaires auprès des services officiels (inspection du travail et ANPE), de leur employeur et des représentants du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux). Les salariés qui le désireront, auront la faculté de solliciter un entretien de leur direction au cours duquel ils pourront se faire assister d'un représentant du personnel.

Art. 2. – Saisine du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement

Si la conclusion d'un contrat de solidarité est envisagée, le comité d'entreprise ou le conseil d'établissement sera convoqué par l'employeur afin de délibérer sur les conditions de conclusion et de réalisation du contrat de solidarité.

Art. 3. – Mesures financières

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de solidarité pourront prétendre, s'ils en remplissent les conditions, à l'application de l'article 18 et de l'avenant n°130 du 18 décembre 1979 de la Convention collective du 15 mars 1966 (Dispositions permanentes).

En matière de prévoyance et jusqu'à l'âge légal de la retraite, le bénéfice du régime de prévoyance relativement au capital décès est maintenu aux salariés bénéficiaires du contrat de solidarité.

L'assiette retenue pour le calcul des cotisations est égale à la totalité du salaire ayant servi de base au calcul de la garantie de ressources.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 25 FÉVRIER 1985

Les salariés d'au moins 55 ans qui demandent la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de pré-retraite volontaire progressive (contrat de solidarité) bénéficieront lors de leur cessation totale d'activité de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions fixées à l'article 18 de la Convention collective.

Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.

ART. 19. – LICENCIEMENTS POUR SUPPRESSION D'EMPLOIS

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou plusieurs emplois permanents ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel qui pourront présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'établissement, ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur, après consultation des représentants des organisations signataires de la convention, recherchera toute mesure susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve, pendant un an, une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

(Tel que modifié par avenant n°73 du 20.10.1974)

TITRE IV - EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ART. 20. – DÉCOMPTE ET RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

(Accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999)

20.1 – DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

La durée du travail, conformément à l'article L.212-1 bis du Code du travail (1), est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1^{er} janvier 2000, dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et, à compter du 1^{er} janvier 2002, pour les autres au plus tard.

20.2 – RÉPARTITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 :

- hebdomadaire (35 heures au plus);
- par quatorzaine (70 heures);
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année;
- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

20.3 – RÉPARTITION DE L'ORGANISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL PAR CYCLE DANS LA LIMITE DE DOUZE SEMAINES

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser douze semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

20.4 - PERSONNEL D'ENCADREMENT (2)

⁽¹⁾ NDLR: Avec la recodification intervenue en 2008, cet article est devenu l'article L.3121-10 du Code du travail.

⁽²⁾ NDLR: Voir article 3 de l'annexe 6 et article 9 de l'accord cadre relatif à l'ARTT (additif n°1).

20.5 - DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit. Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, quand la nature de l'activité l'exige, cette durée peut compter trois séquences de travail d'une durée minimum de 2 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à deux heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L.212-4-3 (1) du Code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

20.6 - PAUSES

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

20.7 - DURÉE ININTERROMPUE DE REPOS ENTRE DEUX JOURNÉES DE TRAVAIL

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

20.8 - CONDITIONS DE TRAVAIL

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

 la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers, y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés;

(1) NDLR: Article devenu L.3123-16 du Code du travail.

- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

En cas d'anomalie de rythme de travail, une programmation prévisionnelle des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles, fait l'objet d'une information des salariés concernés.

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de sept jours calendaires est observé.

20.9 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

(Avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord du 12 mars 1999 et avenant n°292 du 14.01.2004)

A. Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et éducateurs sportifs hors position d'enseignant

(Annexes 3, 4, 10)

- Éducateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée, conseillère en économie familiale et sociale, assistante sociale spécialisée enfance inadaptée, animateur socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, éducateur sportif hors position d'enseignant, animateur DUT, AMP, moniteur adjoint d'animation et/ ou d'activités.
- Infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puéricultrice.
- Moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1^{re} et 2^e classes, animateur de formation, animateur 1^{re} et 2^e catégories.

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- a) des heures travaillées auprès des usagers,
- **b)** des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de réunion, de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle du travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

B. Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (Annexes 3, 10)

- Éducateur scolaire spécialisé, éducateur technique spécialisé, enseignant technique, monitrice d'enseignement ménager, éducateur technique, éducateur scolaire, professeur d'EPS et éducateur sportif en position d'enseignant

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- a) des heures travaillées auprès des usagers,
- **b)** des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

C. Éducateurs sportifs exerçant pour partie en position d'enseignant et, pour partie, hors position d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail :

La répartition de la durée hebdomadaire de travail de l'éducateur sportif exerçant, pour partie en position d'enseignant et, pour partie, hors position d'enseignant est effectuée prorata temporis des fonctions exercées, en tenant compte, pour chacune des fonctions, des règles de répartition figurant ci-dessus au A et au B.

20.10 - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3^{ème} mois ou du 61^{ème} jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

ART. 21. - REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours dont au moins un et demi consécutif et au minimum deux dimanches pour quatre semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers

et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à deux jours et demi dont au minimum deux dimanches pour quatre semaines.

En cas de fractionnement des deux jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre deux journées de travail.

(Accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999)

ART. 22. – CONGÉS PAYÉS ANNUELS

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi sur les bases suivantes : deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période de référence.

L'indemnité de congés payés annuels est fixée, selon les dispositions légales, au taux des appointements réels.

Le congé payé annuel du personnel salarié permanent sera prolongé de deux jours ouvrables par période de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 6 jours.

La date retenue pour le calcul de ce temps de travail effectif est fixée, conformément au Code du travail, au 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle les congés payés doivent être pris.

Sont assimilés à des périodes de « travail effectif » pour la détermination du congé payé annuel :

- les périodes de congé payé annuel ;
- les périodes d'absence pour congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour maladies non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à trente jours et celles donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention;
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- les absences lors des congés individuels de formation.

Les salariés en fonction au 1^{er} juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé annuel, non rémunéré, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

La période normale des congés annuels est fixée selon les nécessités du service et,

en principe, du 1^{er} mai au 31 octobre, le personnel ayant toutefois la possibilité de les prendre sur sa demande à tout autre époque, si ces nécessités le permettent.

Pour le 1^{er} mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, après consultation des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service,
- du roulement des années précédentes,
- des charges de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Si, par nécessité de service et après accord du salarié intéressé, le congé annuel doit être accordé en dehors de la période normale, la durée réglementaire en sera obligatoirement prolongée de trois jours ouvrables.

Si un salarié se trouve absent pour maladie justifiée à la date fixée comme début de son congé payé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie si les nécessités du service le permettent ou à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties si les besoins du service l'exigent.

De même, si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie sur justification par un certificat médical.

Sous réserve du contrôle médical auquel l'employeur peut faire procéder à l'adresse obligatoirement indiquée par l'intéressé, le congé payé annuel se trouve interrompu pendant toute la période du congé maladie. À l'expiration du congé maladie, il se retrouvera en position de congé annuel, sa date de reprise normale du travail pouvant alors se trouver avancée par nécessité de service. Dans ce cas, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties. Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité compensatrice de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre.

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué ci-dessus, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

ART. 23. – CONGÉS PAYÉS FÉRIÉS

Le personnel bénéficiera du repos des jours fériés et fêtes légales : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} et 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël, sans que ce repos n'entraîne aucune diminution de salaire.

Le salarié dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche, a droit, quand ces jours fériés légaux tombent un dimanche, à un repos compensateur d'égale durée :

- quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal,
- ou si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

Dans l'un et l'autre cas, ce repos compensateur est accordé sans préjudice du repos hebdomadaire normal.

Le salarié dont le repos hebdomadaire est habituellement le dimanche, n'a pas droit au repos compensateur prévu ci-dessus.

Avec l'accord de l'employeur et selon les nécessités du service, ces congés fériés pourront être bloqués et pris en un ou plusieurs congés continus au cours de l'année. Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié renonçait, à la demande de l'organisme employeur, au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer cette journée en plus de son salaire mensuel normal. (Avenant n°166 du 25.09.1985)

ART. 23 bis. - CONGÉS PAYÉS FÉRIÉS EN CAS DE MODULATION OU D'ANNUALISATION

En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal, bénéficie d'un repos d'égale durée.

(Accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999)

ART. 24. – CONGÉS FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS

Des congés payés supplémentaires et exceptionnels seront accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial, sur les bases d'un minimum de :

- cinq jours ouvrables pour mariage de l'employé ;
- deux jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;
- un jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une soeur ;
- cinq jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS;
- deux jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, soeur, grandsparents, beaux-parents, petits-enfants).

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

Selon les délais de route reconnus nécessaires, un ou deux jours supplémentaires seront accordés.

Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé réglementaire de trois jours pris dans la quinzaine entourant la naissance, remboursé à l'employeur par la caisse d'allocations familiales (1).

(1) NDLR: Les Caisses d'allocations familiales (CAF) ne remboursent plus ce congé depuis 1986.

Dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père et la mère salariés bénéficieront d'un congé payé familial exceptionnel de trois jours prévu pour la naissance d'un enfant.

En sus des congés payés annuels, tels que définis à l'article 22 ci-dessus, les salariés pourront prétendre, en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 32 de ladite convention, à des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de vingt et un jours par période de trois années pour participer à des stages, sessions de perfectionnement et congrès professionnels.

Dans le cas de maladie grave d'un enfant, dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée.

Dans le cas de maladie grave de l'enfant placé en vue d'adoption, maladie dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée au foyer de laquelle est placé l'enfant, ou au père salarié au foyer duquel est placé l'enfant.

(Avenants n°72 du 25.09.1985 et n°312 du 05.03.2008)

ART. 25. – CONGÉS EXCEPTIONNELS NON RÉMUNÉRÉS

Des congés pour convenances personnelles pourront exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximum de trois mois.

Ils pourront, au choix de l'intéressé, être soit imputés sur le congé annuel acquis au jour de la prise du congé, soit accordés sans rémunération.

Ces congés accordés sans rémunération réduisent proportionnellement la période de travail effectif prise en considération pour la détermination du droit à congé payé annuel définie à l'article 22 de la présente convention.

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

ART. 25 bis. - CONGÉS « ÉDUCATION OUVRIÈRE » (1)

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté et accordés selon les dispositions légales, les congés pour stages dans les centres agréés au titre de l'éducation ouvrière, selon les dispositions de l'article L.451-1 du Code du travail.

Les bénéficiaires du congé d'éducation ouvrière recevront, sur justification, une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

⁽¹⁾ NDLR : Aujourd'hui congé de formation économique, sociale et syndicale. La disposition de l'article L.451-1 visée est devenue L.3142-12 du Code du travail.

ART. 26. – CONGÉS DE MALADIE

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, dûment constatée, les salariés (2) comptant un an de présence dans l'entreprise recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la Sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les trois premiers mois, le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,
- pendant les trois mois suivants, le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de Sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les maladies dûment constatées et ne peut être étendu aux cures thermales.

La période de référence pour l'appréciation des droits définis ci-dessus n'est pas l'année civile mais la période de douze mois consécutifs précédant l'arrêt de travail en cause.

Si, au cours d'une même période de douze mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement d'une durée totale de six mois, une reprise effective de travail de six mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernant le licenciement quand les exigences du service imposent le remplacement du malade.

L'absence d'une durée au plus égale à six mois, justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée, ne donne pas lieu à rupture du contrat de travail. En cas de remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché est obligatoirement informé du caractère provisoire de l'emploi.

En cas de prolongation de cette absence au-delà de la durée de six mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et aviser l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer.

Dans le cas où cette résiliation intervient en raison d'une "maladie de longue durée" reconnue comme telle par la Sécurité sociale, l'intéressé conserve, jusqu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du début de son absence, un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible.

S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui faut avertir son employeur, avec toutes justifications utiles, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

À tout moment, l'employeur devra être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail, afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin chargé de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel devant un médecin expert désigné par accord entre son médecin et le médecin contrôleur.

(Avenants n°7 du 01.12.1967 et n°201 du 10.05.1989)

ART. 27. – CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment reconnu par la Sécurité sociale (article L.415 qui est devenu l'article L.411 et suivants du Code de la Sécurité sociale) et entraînant un arrêt de travail, les salariés recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la Sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les trois premiers mois, le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,
- pendant les trois mois suivants, le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de Sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnus par la Sécurité sociale, à partir du premier jour d'embauche.

Ces dispositions sont applicables tant à l'arrêt pour accident du travail initial qu'aux différentes rechutes lui succédant pour le compte d'un même employeur.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée, sauf s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle, de maintenir ledit contrat.

À l'issue des périodes de suspension, le salarié, déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident du travail ne peuvent entraîner aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au reclassement du salarié dans son emploi ou de refus légitime de celui-ci d'occuper un autre emploi proposé, la rupture du contrat pourra intervenir conformément aux règles légales (article L.122-32-5 du Code du travail) (1). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

(Avenant n°209 du 07.12.1989)

ART. 28. – CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Les salariés comptant une année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la Sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur.

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

ART. 29. – CONGÉS POUR PÉRIODES MILITAIRES

Les périodes d'instruction militaire obligatoires ne sont pas imputées, sauf demande expresse de l'intéressé, sur le congé annuel.

Le salarié permanent, confirmé dans son emploi, percevra pendant la durée de ces périodes une allocation complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre son salaire normal pendant la période considérée et la solde militaire qu'il aura perçue, si elle est inférieure. Cette allocation ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant toute la durée de service dans la profession, quels que soient le nombre et la durée des périodes effectuées par le salarié.

ART. 30. – ABSENCES

(Supprimé par avenant n°73 bis du 13.05.1975)

(1) NDLR: Avec la recodification intervenue en 2008, cet article est devenu l'article L.1226-10 du Code du travail.

ART. 31. – EXÉCUTION DU SERVICE ET DEVOIRS DU PERSONNEL

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre membre du personnel de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser ou s'abstenir de l'exécuter, sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

La direction de chaque établissement peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service ou par les qualités et le rendement du salarié. Sauf motif grave ou incapacité notoire, ces mutations ne peuvent entraîner diminution de salaire.

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié ne pourra prétendre à indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 40 que si la durée du remplacement excède un mois.

Le personnel doit, en toutes circonstances, respecter le caractère propre de l'établissement et observer les obligations de secret et de discrétion professionnelles, de respect de la liberté de conscience, de discipline, telles qu'elles figurent aux différents règlements de l'entreprise et de l'établissement.

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

ART, 32. – PROMOTION SOCIALE ET PERFECTIONNEMENT

Le personnel reconnaît l'obligation morale d'un perfectionnement professionnel permanent. À cet effet, les signataires de la présente convention, en liaison notamment avec les organisations professionnelles, mettront à la disposition des salariés les moyens propres à faciliter ce perfectionnement.

Une annexe à la présente convention en précisera les structures, les modalités et les incidences au niveau des salariés.

(Avenant n°10 du 06.06.1968. Se reporter également au Protocole du 29 avril 1985 concernant l'accord sur les objectifs de formation, p. 75)

ART. 33. – CONDITIONS GÉNÉRALES DE DISCIPLINE

Les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation,
- l'avertissement.
- la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de trois jours,
- le licenciement.

L'observation, l'avertissement et la mise à pied, dûment motivés par écrit, sont prononcés conformément au règlement intérieur, établi et déposé suivant les dispositions légales.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de deux ans sera annulée et il n'en sera conservé aucune trace. Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus, prises dans le cadre de la procédure légale.

Pour la procédure de licenciement, les dispositions légales s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

ART. 34. – COMMISSION RÉGIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION

Avant de soumettre un litige du droit du travail à caractère individuel, autre que ceux résultant de l'application de la présente convention, à la juridiction compétente du lieu de signature du contrat de travail, les parties pourront recourir à une tentative de conciliation devant une commission régionale paritaire.

Cette commission sera composée paritairement de représentants de l'ensemble des employeurs et de représentants de l'ensemble des salariés du champ d'application de la convention.

Ces représentants seront désignés par les employeurs, d'une part, et par les salariés, d'autre part.

Les syndicats du collège employeurs désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les représentants des organismes adhérant aux syndicats employeurs signataires de la convention.

Les syndicats du collège salariés désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les salariés des organismes adhérant aux syndicats employeurs signataires de la convention. Pour cette désignation, ils pourront tenir compte ou non d'une répartition entre les diverses catégories d'emploi.

Les suppléants remplacent indifféremment l'un ou l'autre des titulaires. En cas de scrutin, intervient alors la notion de mandats et non de membres présents.

La durée du mandat des représentants ainsi désignés est de deux ans. Celui-ci est renouvelable.

Ce mandat peut être révoqué à tout moment par l'organisme qui l'a attribué.

Les règles traditionnelles en matière de fonctionnement des commissions paritaires, du secteur public comme du secteur privé, inspireront la mise au point des modalités de fonctionnement permanent de la commission.

Sans aller jusqu'à l'établissement, concerté, d'un règlement intérieur propre à chaque commission, il peut être souhaitable de fixer l'essentiel de ces modalités dans le cadre d'un protocole entre les parties concernées au plan régional.

(Avenants n°10 du 06.06.1968 et n°38 du 22.03.1972)

ART. 35. – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Dans le cadre de la législation sur la médecine du travail et de la législation sur les établissements de cure, des consultations médicales seront assurées gratuitement et organisées périodiquement à l'intention du personnel.

Le personnel devra se prêter aux mesures de prophylaxie jugées utiles par le chef d'établissement, tant pour lui-même que pour sa famille si elle est logée dans l'établissement (cuti-réaction, examen de dépistage, isolement, etc.).

Des douches, lavabos, vestiaires, WC distincts, dans toute la mesure du possible, de ceux des pensionnaires, seront mis à la disposition du personnel dans l'établissement.

TITRE V - RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

ART. 36. – SALAIRES ET INDEMNITÉS

Les appointements et salaires du personnel font l'objet de barèmes annexés à la présente convention.

Les organisations signataires se réuniront au moins chaque fois qu'interviendra une modification des traitements et classements du secteur public de référence, pour en déterminer obligatoirement les incidences sur la présente convention. En ce qui concerne d'autres modifications, les dispositions de l'article 3 de la convention entreront en vigueur.

Les salaires, ainsi que les retenues pour la nourriture et le logement, calculés dans les conditions prévues par la présente convention et par les accords subséquents, sont uniformes au plan national, quel que soit le lieu d'exercice de l'emploi.

Les appointements et salaires seront complétés :

- par une majoration familiale de salaire, distincte des prestations familiales, accordée à tout salarié chargé de famille, selon les modalités définies en annexe à la présente convention (1);
- par des indemnités pour sujétions particulières consenties à certaines catégories de personnel, selon les dispositions spéciales fixées en ce qui les concerne.

Le personnel permanent, à temps complet, est rémunéré au mois.

Le personnel permanent, à temps partiel, peut être rémunéré au mois ou à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

(Avenants n°7 du 01.12.1967, n°9 du 05.06.1968, n°10 du 06.06.1968)

ART. 37. – SALAIRE MINIMUM GARANTI (2)

Le salaire minimum conventionnel est fixé à 348 points et à 358 points avec sujétions d'internat, au 1^{er} janvier 2008.

(Avenant n°314 du 5 mars 2008)

(1) NDLR: Les articles 11 et 17 de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 prévoient la « -suspension à compter du 1er juillet 1999, de l'article 3 de l'Annexe 1 (Majoration familiale des salaires). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date ». Ces mesures sont prises en contrepartie du maintien de la rémunération pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999 (article 11) ou en contrepartie du maintien de la rémunération après passage aux 35 heures (article 17). Le montant de la valeur du point servant de référence pour le calcul de la majoration familiale reste fixé à 22,29 F, soit 3,40 euros.

(2) NDLR : Le salaire correspondant au coefficient 348 est, depuis le 1^{er} juillet 2012, inférieur au SMIC et ce, même en tenant compte de l'indemnité dite de 8,21 %.

ART. 38. – CLASSEMENT FONCTIONNEL

L'embauchage à chacun des emplois définis en annexes à la présente convention est prononcé, en principe, sur la base du salaire de début.

Quand il résultera d'une mesure d'avancement, il sera tenu compte obligatoirement de la majoration d'ancienneté acquise par le salarié, conformément aux dispositions de l'article 39 ci-après.

Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi.

En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Quand il résultera d'un recrutement direct, il sera tenu compte des antécédents professionnels et de la situation acquise, dans les conditions suivantes :

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité ;
- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme professionnel ou une qualification technique : prise en compte de l'ancienneté dans lesdites fonctions dans la limite des deux tiers de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement.

Seuls les services accomplis après l'obtention du diplôme professionnel ou la reconnaissance de la qualification requis seront pris en considération.

Ces dispositions pourront être retenues dans le cadre des mesures de reclassement envisagées par l'article 51.

Le temps légal du service militaire des employés recrutés avant l'accomplissement de leur service est pris en compte pour la majoration d'ancienneté au moment de la confirmation dans l'emploi.

ART. 39. – MAJORATIONS D'ANCIENNETÉ

La durée d'ancienneté exigée pour chaque progression d'ancienneté peut être réduite dans les conditions suivantes :

- d'une année lorsque cette durée est de trois ans,
- d'une année et demie lorsqu'elle est de quatre ans, sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de deux réductions consécutives. (Avenant n°202 du 27.06.1989)

ART. 40. – CHANGEMENT DE CATÉGORIE TEMPORAIRE

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en position de congé de courte durée ou de congé payé annuel, tout salarié permanent, appelé à occuper, pour une période excédant un mois, un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé, percevra à dater de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'échelon correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement conformément à l'article 38.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à dix points par mois et sera due pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément à l'article 38 sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser six mois après que le poste soit devenu vacant. À l'expiration de ce délai le salarié sera :

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement,
- soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité ne sera due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple, les jours de repos).

(Avenant n°165 du 25.09.1985)

ART. 41. - FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais de déplacement et de séjour pour les besoins du service seront remboursés selon les modalités et taux prévus en annexe à la présente convention (article 7 – Annexe 1).

En ce qui concerne les frais de conduite et de transfert des mineurs, ils sont remboursés selon les dispositions réglementaires fixées par le ministère de la Justice.

Au 1er juillet 1999					
Véhicules jusqu'à 2 000 km de 2 001 à 10 000 km au-delà de 10 000 km					
De 5 CV et moins	0,20€	0,23 €	0,13 €		
De 6 et 7 CV 0,24 € 0,29 € 0,17 €					
De 8 CV et plus	0,27€	0,32€	0,20€		

(Avenant n°296 du 10.05.2004)

ART. 42. – RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

À partir du premier jour d'embauche, tout salarié est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale, selon la répartition suivante :

	Employeur	Salarié	Total
au titre de retraite	5 %	3 %	8 %

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

(NDLR : Le préambule de l'avenant n°300 a supprimé les dispositions de l'article 42 relatives au régime de prévoyance. Le régime conventionnel de prévoyance figure à l'avenant n°322 reproduit dans les additifs)

ART. 43. - AVANTAGES ACCESSOIRES: LOGEMENT

(Supprimé par l'avenant n°289 du 03.10.2003 et remplacé par les dispositions de l'article 5 de l'Annexe 1)

ART. 44. – AVANTAGES ACCESSOIRES: NOURRITURE

(Supprimé par l'avenant n°289 du 03.10.2003 et remplacé par les dispositions de l'article 4 de l'Annexe 1)

TITRE VI - DISPOSITIONS SPÉCIALES AUX CADRES

(ART. 45 à 48 bis) Titre supprimé par avenant n°265 du 21 avril 1999 (Dispositions regroupées dans l'Annexe 6)

TITRE VII – CONCILIATION ET ARBITRAGE

ART, 49. – COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION

Les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention seront soumis à une commission nationale paritaire de conciliation qui devra être instituée dans le mois qui en suivra la signature.

Cette commission de douze membres sera composée à égalité :

- de représentants de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (1),
- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires de la présente convention.

Ces membres sont renouvelables tous les deux ans et les membres sortants peuvent voir leur mandat prorogé. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Chaque membre pourra être remplacé par un suppléant désigné dans les conditions ci-dessus.

Cette commission a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions de la présente convention,
- de régler les conflits survenus à l'occasion de son application,
- de veiller au respect de la convention par les parties en cause et, notamment, au respect des assimilations en matière d'emploi, de catégories, d'avantages de carrière.

La commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans un délai ne pouvant dépasser deux mois après réception de la demande de réunion adressée par la partie demanderesse à l'autre partie.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la -ou des- question(s) soumise(s) à la commission.

La commission de conciliation prévue au présent article est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

(1) NDLR: La Fédération des employeurs n'existe plus depuis juin 2007.

Au cas où l'accord ne pourrait se faire entre délégués salariés pour la désignation du président, il sera alors procédé à un tirage au sort entre tous les représentants salariés.

Pour toutes délibérations intéressant l'application de la Convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister à titre consultatif de représentants nationaux de leurs organisations.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité des voix sont exécutoires.

En cas de partage des voix, un arbitre pourra être désigné, d'un commun accord par la commission de conciliation, sur une liste de personnalités désignées à l'avance : les décisions de cet arbitre seront alors exécutoires.

Les délibérations de la commission de conciliation ne sont pas secrètes. Un procèsverbal de délibération sera établi et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

La commission nationale paritaire de conciliation pour les litiges individuels résultant de l'application de la présente convention pourra mettre en place selon les besoins une délégation paritaire dans chaque région d'action sanitaire et sociale. Pour ces mêmes litiges, la commission nationale fonctionnera alors en tant qu'organisme d'appel.

TITRE VIII - MESURES TRANSITOIRES

ART. 50. - INTÉGRATIONS

Pour la constitution initiale de chacun des corps de personnel prévus en annexes à la présente convention, il sera procédé, dans les conditions ci-après définies, à l'intégration de tous les salariés permanents, qui, à la date d'application de la présente convention, se trouveront en activité de service ou dans l'une des positions assimilées à des périodes de travail effectif prévues à l'article 22.

ART. 51. - RECLASSEMENTS

Pour chacun des emplois prévus à la présente convention, ces intégrations seront prononcées selon le principe général du reclassement :

- dans l'emploi similaire ou correspondant à l'emploi tenu à la date d'application,
- à un salaire majoré pour ancienneté, égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son emploi d'origine, compte tenu du fait que la nouvelle nomination ne saurait procurer un avantage inférieur à celui qui aurait résulté de la promotion d'échelon (ou majoration d'ancienneté) de l'intéressé dans son ancien grade.

Pour le personnel en fonction depuis plus de cinq ans, le reclassement pourra être prononcé en fonction d'une reconstitution fictive de carrière dans le grade d'assimilation, selon les modalités prévues à l'article 38 de la présente convention. Les salariés auxquels a été antérieurement attribué un reclassement indiciaire supérieur à celui prévu à la présente convention pour leur emploi ou qui bénéficient d'avantages particuliers non prévus à titre obligatoire par ladite convention, ne pourront se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent. Tout différend né de l'application du présent article sera soumis à la Délégation régionale de la commission nationale paritaire de conciliation prévue au dernier alinéa de l'article 49 de la présente convention.

II - Annexes

ANNEXE 1

SALAIRES, INDEMNITÉS, AVANTAGES EN NATURE

La présente annexe générale concerne les éléments variables, sujets à révision périodique, des dispositions en matière de salaires, indemnités, avantages en nature, etc. dont le principe et les conditions sont posés dans la convention nationale au titre des dispositions permanentes.

TITRE PREMIER - DISPOSITIONS PERMANENTES

ART. 1er - SALAIRES

La valeur du point, servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux Annexes 2 à 10 de la présente convention, est fixée comme suit :

- au 1^{er} janvier 2010 : 3,74 € (Avenant n°321 du 1^{er} juin 2010)

ART. 1er bis. - INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE (1)

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du salaire brut indiciaire est attribuée à tous les personnels salariés bénéficiaires de la Convention collective du 15 mars 1966, à l'exception des cadres.

L'indemnité de sujétion spéciale est payable mensuellement. Elle suit le sort du salaire des personnels bénéficiaires et est réduite dans les mêmes proportions que la rémunération elle-même.

(Avenants n°226 du 13.06.1991 et n°265 du 21.04.1999)

ART. 1er ter. – INDEMNITÉ DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail, tel que prévu aux articles 11 et 17 de l'accord du 12 mars 1999, a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

(1) NDLR : La FEGAPEI n'est pas signataire de l'avenant n°226 qui n'est donc pas opposable à ses adhérents. Voir décision patronale à la fin de la présente Annexe. Néanmoins, aujourd'hui, un paiement mensuel de l'indemnité de sujétion spéciale est préconisé.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement. La rémunération mensuelle est calculée sur la base de 151,67 h + 17,33 h = 169 h.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

(Accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999)

ART. 2. - SALAIRE MINIMUM GARANTI - Indice 348 + 8,21 % (1)

Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la CCNT perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé à l'indice de base 348.

À ce salaire minimum s'ajoute, le cas échéant :

- le surclassement "internat" portant le salaire minimum à 358 ;
- l'indemnité de "risques et sujétions spéciales" (7 points) de l'Annexe 5, article 3, alinéa a ;
- l'indemnité de sujétion spéciale ; (Avenant n°314 du 5 mars 2008, applicable au 1e janvier 2008)
- la majoration familiale de salaire (2).

Les salariés à temps incomplet perçoivent un salaire mensuel brut minimum calculé sur les bases ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

Les salariés dont le salaire est réduit, pour quelque cause que ce soit, perçoivent un salaire brut minimum réduit dans les mêmes proportions que le salaire de base.

(1) NDLR: Les salariés recrutés sous CAE bénéficient, a minima, des dispositions de l'article 2 en application de l'avenant n°299 du 5 juillet 2005 (voir article 2 bis).

(2) NDLR: Les articles 11 et 17 de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 prévoient la « -suspension à compter du 1er juillet 1999, de l'article 3 de l'Annexe 1 (Majoration familiale des salaires). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date ». Ces mesures sont prises en contrepartie du maintien de la rémunération pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999 (article 11) ou en contrepartie du maintien de la rémunération après passage aux 35 heures (article 17). Le montant de la valeur du point servant de référence pour le calcul de la majoration familiale reste fixé à 22,29 F, soit 3,40 euros.

ART. 2. bis. – CONTRAT D'AVENIR ET CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS l'EMPLOI

Les salariés recrutés sous "contrat d'avenir" et "contrat d'accompagnement dans l'emploi", en application des dispositions de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, bénéficient, a minima, des dispositions de l'article 2- "salaire minimum garanti" de l'Annexe 1 "Salaires, indemnités, avantages en nature de la Convention collective.

(Avenant n°299 du 05.07.2005)

ART. 3. - MAJORATION FAMILIALE DE SALAIRE (1)

La majoration familiale de salaire accordée à tout salarié chargé de famille, conformément à l'article 36 (5^e alinéa) de la présente convention, est fixée en fonction :

- de la valeur du point servant de base à la détermination des salaires, pour sa partie forfaitaire, d'une part
- et du salaire personnel conformément au barème ci-après.

(Avenant n°202 du 27.06.1989)

La notion « d'enfant à charge » à retenir pour déterminer le droit au bénéfice de cette majoration est celle fixée en matière de prestations familiales par le titre II du livre V du Code de la Sécurité sociale.

(1) NDLR: Voir note sous article 36.

1. Taux plancher forfaité

applicable jusqu'au coefficient de bas personnel 645 exclu

(avant prise en compte du surclassement « internat » et des indemnités en points éventuels)

	Montant total mensuel de la majoration (1)		
Nombre d'enfant à charge	Partie <i>fixe</i>	Partie <i>variable</i> en point de coefficient	
1 enfant	-	4 points	
2 enfants	10,67€	20 points	
3 enfants	15,24 €	54 points	
Par enfant en plus du 3 ^{ème}	4,57 € 40 points		

2. Taux normal

A partir du coefficient de base personnel 645 inclus

(avant prise en compte du surclassement « internat » et des indemnités en points éventuels)

Nombre d'enfant à charge	Partie <i>fixe</i>	Partie <i>variable</i> en point de coefficient
1 enfant	4 points	-
2 enfants	10,67 €	3 % du salaire de base majoré pour ancienneté <i>(2)</i>
3 enfants	15,24 €	8 % du salaire de base majoré pour ancienneté <i>(2)</i>
Par enfant en plus du 3 ^{ème}	4,57€	6 % du salaire de base majoré pour ancienneté <i>(2)</i>

3. Taux plafond

à partir du coefficient de base personnel 1 028 inclus

(non comprises éventuelles indemnités en points)

Nombre d'enfant à charge	Partie <i>fixe</i>	Partie <i>variable</i> en point de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	10,67	32 points
3 enfants	15,24	85 points
Par enfant en plus du 3 ^{ème}	4,57	64 points

⁽¹⁾ NDLR : En matière d'arrondi, il est fait application de la règle légale relative aux valeurs arrondies de l'euro.

⁽²⁾ NDLR: Y compris surclassement « internat » et primes et indemnités en points éventuels.

Ladite majoration suit le sort du salaire, son montant est réduit dans la proportion où celui-ci se trouve réduit pour quelle que cause que ce soit.

Il en est ainsi notamment pour les personnels ne fournissant pas un travail continu ou d'une durée normale.

Cette majoration entre en compte pour le taux d'indemnisation des heures supplémentaires éventuelles à compter du 1^{er} décembre 1979.

(Avenant n°126 du 24.10.1979)

Le bénéfice de cette majoration **n'est pas cumulable** entre conjoints, son paiement effectif s'effectue selon les dispositions suivantes :

 si le chef de famille perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux supérieur ou égal à celui auquel peut prétendre son conjoint :

pas de paiement au conjoint ;

 si le chef de famille perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux inférieur à celui auquel peut prétendre son conjoint :

paiement au conjoint, sur production de justifications périodiques, du montant de la différence ;

- si le **chef de famille** ne perçoit pas de majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) :

paiement au conjoint de la majoration familiale de salaire, sur production de justifications périodiques de non perception par le chef de famille.

(Avenants $n^{\circ}7$ du 01.12.1967, à effet du 01.01.1968, $n^{\circ}21$ du 11.03.1970 à effet du 01.01.1970, $n^{\circ}103$ du 14.06.1976, $n^{\circ}188$ du 21.03.1988, $n^{\circ}200$ du 10.05.1989 et $n^{\circ}204$ du 06.10.1989)

ART. 4. – REPAS FOURNIS AUX SALARIÉS PAR L'EMPLOYEUR

A. Fourniture des repas à titre gratuit – Principe

Le repas fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature. Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur (1).

B. Fourniture des repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service

Les repas fournis gratuitement aux personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils **ont la charge éducative, pédagogique, sociale ou psychologique** et dont la présence au moment des repas, résulte d'une obligation professionnelle figurant **soit** dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, **soit** dans un document de nature contractuelle, ne sont pas des avantages en nature et n'ont, dès lors, pas à être réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales.

(1) NDLR : Arrêté du 10.12.2002 (JO n°301 du 27 décembre 2002).

La fourniture des repas n'est pas due pendant les périodes d'absences, mêmes rémunérées.

La liste du personnel bénéficiant d'un repas par nécessité de service est fixée par l'association employeur dans chaque établissement après avis des représentants du personnel.

C. Le personnel de cuisine

Le personnel de cuisine (cuisinier, commis, agent de cuisine, et toute personne appelée à participer à la préparation du repas) bénéficie de l'avantage en nature repas chaque fois que son horaire de travail est compris dans la tranche 11 heures – 14 heures ou/et 18 heures – 21 heures.

Pendant les périodes de congés payés et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu, une indemnité correspondante (1) se substituant à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires définis à l'alinéa ler.

Si, par convenance personnelle, le salarié renonce à consommer le repas fourni, celui-ci sera tout de même estimé comme avantage en nature.

D. Fourniture collective des repas à titre onéreux

Selon les modalités fixées par l'association employeur, les salariés pourront bénéficier de la fourniture de repas moyennant une participation.

La participation du salarié est fixée par l'association employeur. Toutefois, elle ne pourra pas être inférieure à 50 % du montant réglementaire fixé pour l'évaluation du repas fourni à titre gratuit (1).

(Avenant n°289 du 03.10.2003)

ART. 5. – LES LOGEMENTS FOURNIS AUX SALARIES PAR L'EMPLOYEUR

Le salarié logé à titre gratuit ou moyennant participation locative signera, en annexe du contrat de travail, un contrat de mise à disposition de logement qui en déterminera les conditions d'occupation et d'entretien courant.

La jouissance du logement est nécessairement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à l'occupation des lieux cesse dès la rupture. En cas de logement non meublé, un délai d'un mois sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.

En cas de décès du salarié, dans l'exercice de ses fonctions, la veuve et les enfants à charge peuvent conserver le logement pendant trois mois.

(1) NDLR : L'avantage en nature nourriture est fixé pour 2013 à 4,55 € par repas.

A. Logements fournis à titre gratuit

Le logement fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature. Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur (1).

Lorsque l'avantage en nature lié au logement constitue une partie de la rémunération de l'indemnité d'astreintes, pour le calcul de cette indemnité, l'évaluation de la valeur locative du logement à prendre en compte est celle appliquée en 2003 pour le calcul de cette indemnité.

Si, par nécessité de service, le salarié ne peut accomplir ses fonctions sans être logé dans les locaux où il travaille (le personnel de sécurité, de gardiennage et de conciergerie)

- la valeur du logement fourni à titre gratuit dont il bénéficie subit un abattement de 30 % de la valeur locative (ou, à partir du 1^{er} janvier 2007, 30 % de la valeur forfaitaire);
- en cas de suspension de contrat de travail au-delà de trois mois, le salarié ne conservera pas la jouissance de son logement, sauf décision plus favorable de l'employeur.

B. Logements fournis à titre onéreux

À l'exception des salariés pour lesquels la nécessité de logement est liée à la fonction, les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement du personnel.

Toutefois, lorsque l'association fournit un logement moyennant participation locative du salarié, il ne sera considéré comme un avantage en nature que si la participation du salarié est inférieure à la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Un tel avantage en nature est évalué par la différence entre la valeur locative et la participation versée par le salarié.

La participation locative et les avantages annexes seront précomptés mensuellement sur les salaires.

C. Les accessoires au logement

Les accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) sont également évalués conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (1).

A défaut de prise en charge par le salarié, ils constituent un avantage en nature.

(Avenant n°289 du 03.10.2003)

(1) NDLR: Arrêté du 10 décembre 2002 (JO n°301 du 27 décembre 2002).

ART. 6. – VÊTURE ET OUTILLAGE DE TRAVAIL

Pour tous les emplois nécessitant l'usage de vêtements de travail ou d'outillage particulier, ceux-ci seront obligatoirement fournis par l'établissement sur la base d'une durée rationnelle d'usure et en aucun cas le salarié ne pourra se trouver contraint à les fournir personnellement.

ART. 7. – FRAIS PROFESSIONNELS

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les limites de :

	Paris et départements de la « petite couronne » : 75, 92, 93 et 94	Autres départements
Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)	15,25 €	15,25€
Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle	53,36 €	38,11€
Indemnité journée : 2 repas + nuitée	83,86 €	68,61€

Pour l'application de ces dispositions, les horaires suivants sont pris en considération :

- entre 12 heures et 15 heures pour le repas de midi ;
- entre 19 heures et 22 heures pour le repas du soir ;
- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

Les frais de transports, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission.

(Avenant n°296 du 10.05.2004)

ART. 8. – INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE (1)

Lorsque le salarié est autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel à des fins professionnelles, l'employeur indemnise les déplacements professionnels du salarié sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques modifié au 1^{er} janvier de chaque année et applicable aux revenus de l'année précédente.

Barème fiscal des indemnités kilométriques des véhicules automobiles de 3 CV et moins à 7 CV et plus :

BARÈME 2012 APPLICABLE EN 2013 (en euros) Prix de revient kilométrique - frais de garage exclus				
Puissance fiscale Jusqu'à 5 000 Km De 5 001 à 20 000 Km Au-delà de 20 000 Km				
3 CV	d x 0,405	(d x 0,242) + 818	d x 0,283	
4 CV d x 0,487 (d x 0,274) + 1 063 d x 0,327				
5 CV d x 0,536 (d x 0,3) + 1 180 d x 0,359				
6 CV d x 0,561 (d x 0,316) + 1 223 d x 0,377				
7 CV et plus d x 0,587 (d x 0,332) + 1 278 d x 0,396				

⁽d) représente la distance parcourue

Barème fiscal des indemnités kilométriques des véhicules à deux roues à moteur :

BARÈME 2010 APPLICABLE EN 2011 et 2012 (en euros) Applicable aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm3					
Puissance fiscale Jusqu'à 2 000 Km De 2 001 à 5 000 Km Au-delà de 5 000 Km					
Moins de 50 cm3 d x 0,266 (d x 0,063) + 406 d x 0,144					

⁽d) représente la distance parcourue

Barème fiscal des indemnités kilométriques des motos :

BARÈME 2010 APPLICABLE EN 2011 et 2012					
Puissance fiscale Jusqu'à 3 000 Km De 3 001 à 6 000 Km Au-delà de 6 000 Km					
Entre 50 cm3 et 125 cm3	d x 0,333	(d x 0,083) + 750	d x 0,208		
De 3 à 5 CV d x 0,395 (d x 0,069) + 978 d x 0,232					
Plus de 5 CV	d x 0,511	(d x 0,063) + 1 332	d x 0,289		

⁽d) représente la distance parcourue

⁽¹⁾ NDLR : Les barèmes reproduits ci-dessus, revalorisés en application du dernier alinéa de l'article 8 modifié par l'avenant n°319, sont ceux fixés par arrêté du 30 mars 2013, publié au Jo du 9 avril 2013.

Ces barèmes kilométriques prennent en compte les éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant, primes d'assurances et le cas échéant, pour les véhicules à deux roues, frais d'achat de casques et protections.

Les taux fixés seront revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année, par application du nouveau barème fiscal des indemnités kilométriques en vigueur pour l'année passée.

(Avenant n°319 du 19 février 2009, applicable au 1er janvier 2009)

ART. 9. – MAJORATION FORFAITAIRE PROVISOIRE DE COEFFICIENT DE SALAIRE

(Supprimé par avenants n°202 du 27.06.1989 et n°237 du 12.03.1992)

ART. 10. – INDEMNITÉS POUR TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS (1)

Les personnels salariés bénéficiaires de la présente convention, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail effectif le dimanche ou les jours fériés, à l'exclusion de l'astreinte en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à deux points CCNT par heure de travail effectif.

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour au prorata du temps de travail effectué ce dimanche ou ce jour férié.

(Avenant n°235 du 12.03.1992 à effet du 01.01.1992)

ART. 11. – VALORISATION DU FINANCEMENT DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les économies réalisées au titre des articles 11 et 17 de l'accord cadre du 12 mars 1999 sont affectées à la création d'emplois.

⁽¹⁾ NDLR : La FEGAPEI n'est pas signataire de l'avenant n°235 qui n'est donc pas opposable à ses adhérents. Voir décision patronale à la fin de la présente Annexe.

INDEMNITÉ POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOUR FÉRIÉ :

Application de la décision de l'Assemblée Générale du SNAPEI (N.B. : Ne concerne que les adhérents du SNAPEI)

L'Assemblée Générale du SNAPEI, réunie en date du 25 avril 1993, a pris la décision de ne pas signer l'avenant n°235 mais a demandé que soit appliqué, avec effet au 1er avril 1993 :

- l'attribution aux salariés couverts par le champ d'application de la Convention collective de « mars 1996 » qui assurent un travail effectif le dimanche ou jour férié, à l'exclusion de l'astreinte (chambre veille par exemple), une indemnité horaire pour le travail du dimanche et jour férié.
- Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à deux points CCNT par heure de travail effectif.
- Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou jour férié, et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué ce dimanche ou ce jour férié (1).

Pour le rappel à compter du 1^{er} janvier 1992, l'Assemblée Générale du SNAPEI a demandé à chaque association adhérente de s'assurer au préalable du financement.

⁽¹⁾ NDLR : Cette indemnité ne peut se cumuler avec des compensations qui seraient éventuellement attribuées contractuellement pour le même objet (exemple : une heure travaillée le dimanche ou jour férié comptée pour 1H20).

INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE :

Application de la décision de l'Assemblée Générale du SNAPEI (N.B. : Ne concerne que les adhérents du SNAPEI)

L'Assemblée Générale du SNAPEI, réunie en date du 25 avril 1993, a pris la décision de ne pas signer l'avenant n°226 mais de verser, à compter du 1^{er} juillet 1993, l'indemnité de sujétion spéciale selon les modalités qui seront déterminées par chaque association adhérente.

Conditions : l'indemnité de sujétion spéciale est calculée sur le salaire brut indiciaire. Elle suit le sort du salaire et est réduite dans les mêmes proportions que la rémunération elle-même. Elle est versée à tous les personnels salariés relevant de la Convention collective du 15 mars 1966 à l'exception des cadres de direction bénéficiaires de la prime de responsabilité instituée par l'article 2 de l'avenant n°224, des assistantes maternelles et des médecins.

Modalités : chaque association devra déterminer après avis des représentants du personnel, les modalités qui seront appliquées selon trois formules pouvant être envisagées.

- Paiement annuel

En décembre, paiement d'une indemnité égale à 12 fois 8,21 % du salaire du mois de décembre limité à la rémunération de base majorée pour ancienneté (hormis prime, indemnités, avantages ou compléments divers).

Cette indemnité étant versée proportionnellement au temps de présence rémunéré ou compensé dans la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.

- Paiement semestriel

En juin, paiement d'une indemnité égale à 6 fois 8,21 % du salaire du mois de juin, limité à la rémunération de base majorée pour ancienneté (hormis primes, indemnités, avantages ou compléments divers).

En décembre, paiement d'une indemnité égale à 6 fois 8,21 % du salaire du mois de décembre limité à la rémunération de base majorée pour ancienneté (hormis primes, indemnités, avantages ou compléments divers).

Ces indemnités étant versées proportionnellement au temps de présence rémunéré ou compensé dans les périodes du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} juillet au 31 décembre.

- Paiement mensuel

Tous les mois, paiement d'une indemnité égale à 8,21 % du salaire brut indiciaire qui suit le sort du salaire et est réduite dans les mêmes proportions que la rémunération elle-même.

PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée à 2,1 % de la masse salariale brute à compter du 1^{er} janvier 1993. L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation. Les taux indiqués ci-dessus sont applicables au 1^{er} janvier de l'année considérée.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 29 AVRIL 1985 sur les objectifs de formation

Objectifs

Ainsi que le prévoit la loi n°84-130 du 24 février 1984, la formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre:

- aux associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation ;
- aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale.

Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en œuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.

I – Nature et priorités des actions de formation

- 1. La formation professionnelle continue des salariés comprend :
 - des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les demandes individuelles de formation;
 - des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différentes disciplines.

Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

- **2.** Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :
- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise,
- adaptation à l'évolution des handicaps, des techniques et de la population,
- gestion, comptabilité,
- bureautique, informatique,
- économat, cuisine, hygiène, diététique,
- sécurité.
- formations adaptées aux fonctions d'encadrement,
- formation en alternance des jeunes.

Pour les formations éducatives en cours d'emploi (Annexe 8 de la CCNT) de :

- éducateur spécialisé,
- moniteur éducateur,
- aide médico-psychologique,
- éducateur de jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé,
- éducateur technique spécialisé.

La prise en charge doit être supportée, en priorité, par le budget de l'établissement.

II - Reconnaissance des qualifications

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification. En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci sauf si l'emploi considéré a été supprimé, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

III – Moyens reconnus aux représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, le conseil d'établissement, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires lui sont fournis dans les conditions prévues par la loi.

Il donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

IV – Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses décrets d'application, concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations du tutorat dans le cadre des contrats prévus.

V - Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.932-2 du Code du travail et conformément à son article L.132-2.

ANNEXE 1 BIS

TITRE II – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNELS PARTICIPANTS À UN TRANSFERT D'ACTIVITÉS, TOTAL OU PARTIEL, PÉRIODIQUE OU OCCASIONNEL, DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

- Camps et colonies de vacances
- Classes de neige et de mer
- Activités de soutien professionnel et extra-professionnel en CAT
- Séjours de vacances pour personnes handicapées adultes
- Chantiers extérieurs

Les dispositions prévues à la présente annexe visent les personnels qui effectuent, au titre d'un transfert d'activités, un déplacement supérieur à 48 heures et entraînant pour eux des découchers.

(Avenant n°145 du 27.11.1981)

ART. 1er – DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Il sera fait application pendant les périodes de transfert des dispositions prévues par l'article 21 des dispositions permanentes de la présente convention.

Les heures supplémentaires seront compensées ou rémunérées conformément aux dispositions de la convention.

Il sera tenu compte des obligations de surveillance de nuit sur la base des dispositions de l'article 11 de l'Annexe 3 à la convention tel que modifié par l'accord cadre du 12 mars 1999.

(Avenant n°145 du 27.11.1981)

ART. 2. – PRIME JOURNALIÈRE FORFAITAIRE DE TRANSFERT

Les personnels salariés relevant du présent avenant, au titre de compensation de la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors domicile personnel, bénéficieront d'une prime forfaitaire de transfert fixée à une valeur de trois points de coefficient par journée indivisible de participation, y compris repos hebdomadaire situé dans la période de transfert.

Cette prime journalière forfaitaire ne subit pas les majorations pour ancienneté.

ART. 3. – PRIME FORFAITAIRE SPÉCIALE DE RESPONSABILITÉ EXCEPTIONNELLE

A l'occasion des transferts partiels d'établissements, la personne appelée à exercer les responsabilités habituellement dévolues au directeur (ou à son remplaçant permanent) bénéficiera pendant la durée du transfert en cause d'une prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle non sujette à majoration pour ancienneté, fixée à une valeur de deux points de coefficient par journée indivisible d'exercice de responsabilité, y compris repos hebdomadaire situé dans la période de transfert.

ART, 4. - SURCLASSEMENT INTERNAT

Quelle que soit la nature de l'établissement d'affectation des salariés, le bénéfice de la « prime pour servitudes d'internat » leur sera accordé pendant la durée de leur participation aux transferts d'établissements ou aux camps et colonies de vacances, dans les conditions suivantes :

- aux conditions et taux de l'article 7 de l'Annexe 3 pour les bénéficiaires de cet article ;
- aux conditions et taux de l'article 3 de l'Annexe 5 pour les bénéficiaires de cet article ;
- aux conditions et taux "éducateur spécialisé" de l'article 7 de l'Annexe 3 pour tous les autres personnels.

ART. 5. - CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

a) Transport

Les frais de transport des salariés participant aux transferts d'établissement ou aux camps et colonies sont à la charge de l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de transport (et de séjour) pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article 7 de l'Annexe 1 à la convention.

b) Nourriture

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003 et remplacé par les dispositions de l'article 4.B de l'Annexe 1)

c) Logement

Le logement, dans des conditions convenables, des salariés participant aux transferts d'établissement ou aux camps et colonies est à la charge de l'établissement.

d) Équipement matériel et vestimentaire

Pour des activités nécessitant un équipement particulier, les établissements le mettront à la disposition des personnels concernés, suivant les modalités prévues au règlement intérieur.

ART. 6. – UTILISATION DE VOITURE PERSONNELLE

Dans le cas d'utilisation, pendant les transferts totaux ou partiels des établissements, de voiture personnelle en tant que véhicule de service, à la demande de l'employeur, celui-ci devra prendre toutes garanties à ses frais d'une couverture complémentaire par police d'assurance temporaire de tous les risques encourus du fait de cette utilisation.

Cette disposition ne s'applique pas quand le salarié concerné perçoit l'indemnité compensatoire d'assurance instituée à l'Annexe 1 de la convention.

(Avenant n°145 du 27.11.1981)

ART. 7. – INFORMATION PRÉALABLE DES SALARIÉS

Le règlement intérieur de chaque établissement devra obligatoirement comporter toutes les indications utiles afférentes aux obligations et modalités pratiques de participation des salariés aux transferts, camps et colonies, classes de neige et de mer et, en particulier, pour les salariées, mères de famille, ayant des enfants en bas âge.

ANNEXE 2

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL NON CADRE D'ADMINISTRATION ET DE GESTION

ART. 1er - BÉNÉFICIAIRES

La présente annexe prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels d'administration et de gestion des organismes, établissements et services visés par le champ d'application professionnel fixé à l'article 1^{er} de ladite convention.

Les définitions, classifications et salaires de ces personnels sont fixés par la présente annexe.

ART. 2. - DURÉE, RÉVISION

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la Convention collective nationale.

ART. 3. – CONDITIONS DE RECRUTEMENT, NIVEAUX DE QUALIFICATION

(Supprimé par avenant n°265 du 21.04.1999)

ART. 4. – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL, DÉLAI-CONGÉ

(Supprimé par avenant n°79 du 14.05.1975. Se référer aux articles 16 et 17)

ART. 5. – DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

(Se référer aux dispositions de l'article 20, Titre IV – Exécution du contrat de travail)

ART. 6. – CONGÉS PAYÉS ANNUELS SUPPLÉMENTAIRES

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, les personnels visés par la présente annexe ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, aux conditions suivantes, pour le personnel non cadre : trois jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre.

La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4ème alinéa de l'article 22.

(Avenants n°30 du 26.05.1971 et n°137 du 23.01.1981)

ART. 7. - INDEMNITÉS

Chaque fois que normal, les indemnités pour sujétions particulières ont été intégrées dans les traitements prévus aux tableaux de classification de la présente annexe.

Toutefois, aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention nationale, vient éventuellement s'ajouter l'indemnité de gestion et de responsabilité définie ci-après ne subissant pas les majorations d'ancienneté, à un taux mensuel fixé forfaitairement à la valeur d'un nombre de points de coefficient de salaire de base.

En application de ce principe, est notamment versée une indemnité de gestion et de responsabilité : pour les personnels assumant des responsabilités de caisse et non classés soit comme cadres, soit dans un emploi de comptabilité ou d'économat. Cette indemnité mensuelle forfaitaire est de dix points de coefficient CCNT.

ART. 8. - CLASSEMENT FONCTIONNEL

(Devenu sans objet suite à l'avenant n°265 : les personnels d'encadrement sont visés par l'Annexe 6)

ART. 9. – MAJORATION D'ANCIENNETÉ

(Abrogé par avenant n°144. Se reporter à l'article 39 des dispositions permanentes)

ART. 10. - LOGEMENT

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003)

TECHNICIEN SUPÉRIEUR

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations.

L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents administratifs et éventuellement de techniciens qualifiés.

Emploi **accessible** aux personnes titulaires d'un BTS, DUT, etc. et aux techniciens qualifiés comptant au moins dix ans d'ancienneté dans cette fonction ou dans un emploi équivalent.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- comptable de 1^{re} classe
- secrétaire administratif 1re classe
- économe de 2^e classe
- secrétaire de direction niveau II
- pupitreur programmeur

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	434
après 1 an	447
après 3 ans	478
après 5 ans	503
après 7 ans	537
après 9 ans	570
après 11 ans	581
après 14 ans	615
après 17 ans	647
après 20 ans	679
après 24 ans	715
après 28 ans	762
Avenant n°250 du 11.07.1994	

TECHNICIEN QUALIFIÉ

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées.

Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.

Emploi accessible aux personnes titulaires d'un diplôme de niveau IV.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- secrétaire médical
- secrétaire médical principal
- secrétaire administratif de 2º classe
- comptable 2^e classe
- rédacteur documentaliste
- secrétaire de direction niveau I
- adjoint d'économat
- pupitreur informatique

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	411
après 1 an	424
après 2 ans	438
après 3 ans	453
après 5 ans	465
après 7 ans	482
après 9 ans	501
après 12 ans	513
après 15 ans	527
après 18 ans	556
après 21 ans	587
après 24 ans	617
après 28 ans	652
Avenant n°250 du 11.07.1994	

AGENT DE BUREAU

Effectue des travaux de recherche, de classement, de documentation, de dactylographie, de bureautique, de reprographie, de saisie informatique, la tenue d'un standard ou des tâches administratives simples.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- employé de bureau
- dactylographe

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	341 (1)	
après 1 an	362	
après 3 ans	371	
après 5 ans	381	
après 7 ans	391	
après 10 ans	400	
après 13 ans	406	
après 16 ans	415	
après 20 ans	421	
après 24 ans	432	
après 28 ans	445	
Avenant n°250 du 11.07.1994		

(1) NDLR : Au 1er janvier 2013, ce 1er coefficient correspond à un salaire inférieur au minimum conventionnel et au SMIC.

AGENT ADMINISTRATIF PRINCIPAL

Assure divers travaux administratifs, comptables, informatiques requérant une certaine initiative.

Emploi **accessible** aux personnes titulaires d'un diplôme de niveau V et d'une expérience professionnelle.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- agent administratif principal
- secrétaire sténo-dactylo principal
- aide comptable
- rédacteur correspondancier
- commis principal d'économat

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	396	
après 1 an	405	
après 3 ans	418	
après 5 ans	432	
après 7 ans	448	
après 10 ans	461	
après 13 ans	474	
après 16 ans	486	
après 20 ans	498	
après 24 ans	516	
après 28 ans	530	
Avenant n°250 du 11.07.1994		

AGENT ADMINISTRATIF

Exécute les travaux de classement, de documentation, de sténographie, de dactylographie, de bureautique, de saisie informatique et des tâches administratives courantes ou comptables simples.

Emploi accessible aux personnes titulaires d'un diplôme de niveau V.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- archiviste-documentaliste
- agent administratif
- commis d'économat
- sténo-dactylographe
- secrétaire sténo-dactylo

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	360	
après 1 an	376	
après 3 ans	391	
après 5 ans	403	
après 7 ans	415	
après 10 ans	432	
après 13 ans	448	
après 16 ans	462	
après 20 ans	479	
après 24 ans	493	
après 28 ans	501	
Avenant n°250 du 11.07.1994 et n°250 bis du 19.12.1994		

ANNEXE 3

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ÉDUCATIF, PÉDAGOGIQUE ET SOCIAL NON CADRE

ART 1er - BÉNÉFICIAIRES

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés dans les établissements et services du champ d'application professionnel fixé à l'article 1^{er} de ladite convention, de la mise en œuvre des techniques éducatives, pédagogiques et sociales.

Les définitions, classifications et salaires de ces personnels sont fixés par la présente annexe.

ART 2 - DURÉE-RÉVISION

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la Convention collective nationale.

ART. 3. – CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente annexe s'il ne justifie des conditions de qualification définies réglementairement par les pouvoirs publics pour l'exercice de ces emplois dans le secteur privé.

ART. 4. – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – DÉLAI-CONGÉ

(Supprimé par avenants n°73 du 20.10.1974 et n°79 du 14.05.1975)

ART. 5. – DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET RÉPARTITION

La répartition du temps de travail des personnels à temps plein ou à temps partiel se décompose en tenant compte :

- a) des heures travaillées auprès des usagers ;
- **b)** des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
- c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause :

- pour les personnels éducatifs, les heures de réunion, de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle du travail (1);

(1) NDLR: Sont concernés, les éducateurs spécialisés, jardinières d'enfants spécialisées, conseillères en économie familiale et sociale, assistantes sociales spécialisées enfance inadaptée, animateurs socio-éducatifs, moniteurs-éducateurs, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs sportifs en EPS/APS de niveau III et de niveau IV, animateurs DUT, AMP, moniteurs adjoints d'animation et/ou d'activités.

- pour les personnels assurant des charges d'enseignement, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail (1).

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charges réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux ou fixée et adaptée par l'employeur après avis du délégué du personnel.

(Modifié par avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord du 12.03.1999 et avenant n°292 du 14.01.2004)

ART. 6. – CONGÉS PAYÉS ANNUELS SUPPLÉMENTAIRES

Les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice de six jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et pris au mieux des intérêts du service. La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article 22.

Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de six jours consécutifs, d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du 1^{er} alinéa de l'article 6 de l'Annexe 3 de la CCN. (Avenant n°41 du 24.07.1972)

ART. 6. bis. – CONGÉS DES PROFESSEURS D'EPS TRAVAILLANT DANS UN ÉTABLISSEMENT DU SECOND DEGRÉ

Par dérogation aux dispositions de l'article 22 « congés payés annuels » des dispositions permanentes et de l'article 6 « congés payés annuels supplémentaires » de l'Annexe 3, le professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans un établissement du second degré bénéficie d'une durée de congés identique à celle dont bénéficient les professeurs d'EPS des lycées et collèges, en fonction du calendrier scolaire de l'académie du lieu d'implantation de l'établissement.

Toutefois, la direction de chaque établissement pourra demander aux professeurs d'EPS de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période desdits congés.

(Avenant n°292 du 14.01.2004)

⁽¹⁾ NDLR : Sont concernés les éducateurs scolaires spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, enseignants techniques, monitrices d'enseignement ménager, éducateurs techniques, éducateurs scolaires, professeurs d'EPS.

ART. 7. - INDEMNITÉS

- 1. Chaque fois que normal, les indemnités pour sujétions particulières ont été intégrées dans les traitements prévus aux tableaux de classification de la présente annexe.
- **2.** Pour remédier à la grave pénurie de personnels éducatifs compromettant le fonctionnement des internats, il est institué un surclassement internat. (Avenant n°202 du 27.06.1989)

Prime de service pour sujétions spéciales

Les éducateurs de clubs et équipes de prévention bénéficient d'une majoration forfaitaire de 12 points de leur coefficient de base, intégrée au traitement dont elle suit le sort, et donnant lieu aux majorations d'ancienneté affectant l'emploi considéré.

Cette prime n'est pas cumulative avec l'une ou l'autre des indemnités dont peuvent bénéficier contractuellement les personnels de certains clubs ou équipes de prévention.

Prime pour travail dans un centre éducatif renforcé

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs travaillant dans un Centre éducatif renforcé (CER) habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Cette prime n'est pas réduite en cas de perception des primes définies aux articles 2 et 3 de l'Annexe 1 bis de la Convention collective.

(Avenant n°268 du 29.05.2000)

ART. 8. – MAJORATIONS D'ANCIENNETÉ

(Modifié par avenant n°144 du 27.11.1981. Se reporter à l'article 39 des dispositions permanentes p. 54)

CONDITIONS DE RECLASSEMENT DES PERSONNELS ÉDUCATIFS TRIBUTAIRES DE L'ACTION D'ADAPTATION OU DE FORMATIONS EN COURS D'EMPLOI.

En tant que promotion professionnelle, par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 38 de la convention, et en application du deuxième alinéa de ce même article, à compter de l'obtention de leur titre de qualification d'emploi conventionnel, les personnels éducatifs en fonction, ci-après, sont reclassés dans leur nouvel emploi conventionnel à un échelon de « majoration pour ancienneté » donnant salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui perçu dans leur emploi conventionnel précédent.

Si cet avantage est inférieur à celui résultant de l'avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dans son nouvel échelon de « majoration d'ancienneté », l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de « majoration d'ancienneté » de son précédent emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

- Aide médico-psychologique qualifié (arrêté du 04.09.1972).
- Moniteur-éducateur ayant acquis sa qualification :
 - dans le cadre de l'action d'adaptation et justifiant du certificat national de qualification régulièrement délivré par le CTNEAI,
 - au titre de la formation en cours d'emploi instituée par le décret n°73-117 du 7 février 1973.
- Éducateur spécialisé ayant acquis sa qualification :
 - dans le cadre de l'action d'adaptation et justifiant du « certificat national » de qualification régulièrement délivré par le CTNEAI,
 - au titre de la formation en cours d'emploi instituée par le décret n°73-116 du 7 février 1973.
- Éducateur scolaire (avec CAP) à compter de l'obtention du certificat d'aptitude pédagogique.
- Éducateur scolaire spécialisé à compter de l'obtention du CAEAI.

(Avenant n°48 du 11.04.1973)

ART. 9. - LOGEMENT

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003)

ART. 10. - NOURRITURE

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003 et remplacé par les dispositions de l'article 4.B de l'Annexe 1)

ART. 11. – SURVEILLANCE DE NUIT

Dans le cas où le personnel éducatif en internat est appelé à assumer en chambre de « veille » la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires, sans que sa durée puisse excéder 12 heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail éducatif,
- entre 9 et 12 heures, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail éducatif.

(Avenant n°115 du 01.06.1978)

ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ

Justifie:

- de la reconnaissance de qualification obtenue au titre des articles 6, 10 ou 11 des accords nationaux de travail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958,
- d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateurs spécialisés figurant sur la liste annexée à la présente convention Annexe 3A),
- du diplôme d'État d'éducateur spécialisé (décret n°67-138 du 22.02.1967, modifié par décret n°73-116 du 07.02.1973),
- du certificat national de qualification d'éducateur spécialisé régulièrement délivré par le CTNEAI au titre de l'action d'adaptation.

(Protocole d'accord du 04.06.1969 – Convention de type B du 03.12.1966)

(Avenant n°48 du 11.04.1973)

Bénéficient de ce classement à titre de cadre d'extinction personnel des psychagénésistes répondant aux conditions de l'article 5 de l'avenant n°64 du 2 mai 1974.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	434	446
après 1 an	447	459
après 3 ans	478	491
après 5 ans	503	517
après 7 ans	537	552
après 9 ans	570	586
après 11 ans	581	597
après 14 ans	615	632
après 17 ans	647	665
après 20 ans	679	698
après 24 ans	715	735
après 28 ans	762	783

(1) Avec sujétions d'internat

Avenant n°250 du 11.07.1994

JARDINIÈRE D'ENFANTS SPÉCIALISÉE

Cadre d'extinction justifiant du diplôme d'État de jardinière d'enfants et de la spécialisation "enfance inadaptée" définie par le ministère des Affaires sociales.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	434	446
après 1 an	447	459
après 3 ans	478	491
après 5 ans	503	517
après 7 ans	537	552
après 9 ans	570	586
après 11 ans	581	597
après 14 ans	615	632
après 17 ans	647	665
après 20 ans	679	698
après 24 ans	715	735
après 28 ans	762	783
(4) 4 (4)		

(1) Avec sujétions d'internat

Avenant n°250 du 11.07.1994

ÉDUCATEUR SCOLAIRE SPÉCIALISÉ

Justifiant d'un diplôme spécialisé de l'enfance inadaptée (CAEAI, etc.) ou des conditions requises pour exercer en collège d'enseignement général ou technique (ou établissements assimilés).

ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

Justifiant du certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé institué par le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de la Santé publique et de la Sécurité sociale, ou titulaire d'un des diplômes ou certificats délivrés par l'un des centres de formation figurant à l'Annexe 3D.

Reclassement effectué à compter du 1^{er} janvier 1979, conformément aux dispositions de l'article 38 (3^e alinéa) avec une majoration d'ancienneté de 6 mois dans le nouvel échelon.

(Tel que modifié par avenants n°48 du 11.04.1973 et n°119 du 01.02.1979)

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	434
après 1 an	447
après 3 ans	478
après 5 ans	503
après 7 ans	537
après 9 ans	570
après 11 ans	581
après 14 ans	615
après 17 ans	647
après 20 ans	679
après 24 ans	715
après 28 ans	762

MONITEUR-ÉDUCATEUR

Avant le 1er mars 1973

Dans les établissements autorisés par les pouvoirs publics à utiliser cette catégorie de personnel, exerce son activité éducative conjointement avec les éducateurs spécialisés et justifie :

- du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par l'un des centres de formation figurant à la liste annexée à la présente convention (Annexe 3B) obtenu après deux années de formation théorique et pratique,
- ou du baccalauréat complet et de la reconnaissance d'aptitude aux fonctions éducatives, après un stage de trois mois, par les commissions de présélection des écoles d'éducateurs spécialisés,
- ou du certificat d'aptitude à la fonction obtenu après sélection et exercice pendant cinq années au moins de fonctions éducatives en qualité de stagiaire.

Après le 1er mars 1973

Justifie:

- du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par l'un des centres de formation figurant à la liste annexée à la présente convention (Annexe 3B), obtenu après deux années de formation théorique et pratique,
- du certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur (décret n°70-240 du 09.03.1970, modifié par décret n°73-117 du 07.02.1973),
- du certificat national de qualification de moniteur-éducateur régulièrement délivré par le CTNEAI au titre de l'action d'adaptation.

(Protocole d'accord du 04.06.1969 – Convention de type B du 03.12.1966) (Avenant n°48 du 11.04.1973)

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	411	421
après 1 an	424	434
après 2 ans	438	450
après 3 ans	453	464
après 5 ans	465	476
après 7 ans	482	493
après 9 ans	501	513
après 12 ans	513	525
après 15 ans	527	539
après 18 ans	556	568
après 21 ans	587	600
après 24 ans	617	630
après 28 ans	652	665

(1) Avec sujétions d'internat

Avenants n°250 du 11.07.1994 et 250 bis du 19.12.1994

ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

Justifiant du diplôme d'éducateur de jeunes enfants ou du diplôme de jardinière d'enfants, exerçant dans des établissements et services de l'enfance inadaptée qui requièrent cette fonction et affecté à l'éducation et aux soins de jeunes enfants de 18 mois à 6 ans.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	411	421
après 1 an	424	434
après 2 ans	438	450
après 3 ans	453	464
après 5 ans	465	476
après 7 ans	482	493
après 9 ans	501	513
après 12 ans	513	525
après 15 ans	527	539
après 18 ans	556	568
après 21 ans	587	600
après 24 ans	617	630
après 28 ans	652	665

(1) Avec sujétions d'internat

Avenants n°250 du 11.07.1994 et 250 bis du 19.12.1994

AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE

Seconde les éducateurs dans les tâches éducatives en vue d'une assistance individualisée auprès des mineurs handicapés dont l'état physique ou psychique l'impose, dans les établissements recevant des insuffisants mentaux profonds, des grands handicapés moteurs, des infirmes moteurs cérébraux, des enfants atteints de troubles associés importants.

Justifie du certificat d'aptitude délivré au nom du secrétaire d'État à l'Action sociale et à la Réadaptation par le chef du service régional de l'Action sanitaire et sociale, au titre de l'arrêté ministériel du 4 septembre 1972.

(Tel que modifié par avenant n°48 du 11.04.1973)

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	396	406
après 1 an	405	414
après 3 ans	418	429
après 5 ans	432	446
après 7 ans	448	460
après 10 ans	461	473
après 13 ans	474	486
après 16 ans	486	499
après 20 ans	498	511
après 24 ans	516	528
après 28 ans	530	544

(1) Avec sujétions d'internat Avenant n°250 du 11.07.1994

ÉDUCATEUR SCOLAIRE AVEC CAP

Justifiant :

- du certificat d'aptitude pédagogique,
- ou du diplôme d'instituteur,
- ou du certificat de qualification aux fonctions d'éducateur scolaire reconnu par le ministère des Affaires sociales et obtenu avant le 31 décembre 1992.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	411	
après 1 an	424	
après 2 ans	438	
après 3 ans	453	
après 5 ans	465	
après 7 ans	482	
après 9 ans	501	
après 12 ans	513	
après 15 ans	527	
après 18 ans	556	
après 21 ans	587	
après 24 ans	617	
après 28 ans	652	
Avenants n°250 du 11.07.1994 et 250 bis du 19.12.1994		

ÉDUCATEUR SCOLAIRE

Justifiant :

- du brevet élémentaire de capacité,
- ou du baccalauréat complet.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	393	
après 1 an	407	
après 3 ans	423	
après 5 ans	447	
après 7 ans	462	
après 9 ans	481	
après 11 ans	501	
après 13 ans	516	
après 16 ans	528	
après 19 ans	557	
Avenant n°250 du 11.07.1994		

ÉDUCATEUR TECHNIQUE

Justifiant:

- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme admis en équivalence et de cinq ans de pratique professionnelle dans leur métier de base après l'obtention du diplôme professionnel en cause;
- soit d'un baccalauréat de technicien, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un diplôme d'enseignement technologique de niveau équivalent ou supérieur et de trois ans de pratique professionnelle dans leur métier de base.

Les éducateurs techniques recrutés en vue de la formation spécialisée "enfance inadaptée" sont tributaires de l'emploi conventionnel ainsi défini.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	411	
après 1 an	424	
après 2 ans	438	
après 3 ans	453	
après 5 ans	465	
après 7 ans	482	
après 9 ans	501	
après 12 ans	513	
après 15 ans	527	
après 18 ans	556	
après 21 ans	587	
après 24 ans	617	
après 28 ans	652	
Avenants n°250 du 11.07.1994 et 250 bis du 19.12.1994		

ENSEIGNANT TECHNIQUE

Dans les sections professionnelles agréées au titre de l'enseignement technique ou de l'AFPA, il est institué un emploi d'enseignant technique titulaire du certificat pédagogique de l'AFPA.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	434	
après 1 an	447	
après 3 ans	478	
après 5 ans	503	
après 7 ans	537	
après 9 ans	570	
après 11 ans	581	
après 14 ans	615	
après 17 ans	647	
après 20 ans	679	
après 24 ans	715	
après 28 ans	762	
Avenant n°250 du 11.07.1994		

MONITRICE D'ENSEIGNEMENT MÉNAGER

Travailleuse sociale exerçant des fonctions pédagogiques auprès de mineurs et justifiant du diplôme d'État de monitrice d'enseignement ménager familial : 2 parties.

CONSEILLÈRE EN ÉCONOMIE FAMILIALE ET SOCIALE

Travailleuse sociale qualifiée, justifiant :

- soit du diplôme d'État de conseillère en économie familiale et sociale,
- soit du brevet de technicien supérieur de conseillère en économie familiale et sociale qui concourt à l'information et à la formation des familles pour les aider à résoudre les problèmes de la vie quotidienne par une activité spécifique s'insérant dans le cadre de l'action sociale.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	434	
après 1 an	447	
après 3 ans	478	
après 5 ans	503	
après 7 ans	537	
après 9 ans	570	
après 11 ans	581	
après 14 ans	615	
après 17 ans	647	
après 20 ans	679	
après 24 ans	715	
après 28 ans	762	
Avenant n°250 du 11.07.1994		

ANIMATEUR SOCIO-ÉDUCATIF

Justifiant:

- du DEFA (diplôme d'État aux fonctions d'animation) institué par le décret n°79-500 du 28 juin 1979,
- du certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives et à l'exercice des professions socio-éducatives (CAPASE) institué par l'arrêté du 5 février 1970 du secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargé de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs.

Exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin :

- dans des services de prévention,
- ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	434	446
après 1 an	447	459
après 3 ans	478	491
après 5 ans	503	517
après 7 ans	537	552
après 9 ans	570	582
après 11 ans	581	597
après 14 ans	615	632
après 17 ans	647	665
après 20 ans	679	698
après 24 ans	715	735
après 28 ans	762	783

(1) Avec sujétions d'internat

Avenant n°250 du 11.07.1994

ANIMATEUR

Titulaire du DUT Formation de niveau III

Exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin :

- dans des services de prévention,
- ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	411	
après 1 an	424	
après 2 ans	438	
après 3 ans	453	
après 5 ans	465	
après 7 ans	482	
après 9 ans	501	
après 12 ans	513	
après 15 ans	527	
après 18 ans	556	
après 21 ans	587	
après 24 ans	617	
après 28 ans	652	
Avenants n°250 du 11.07.1994 et 250 bis du 19.12.1994		

PROFESSEUR D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE

Le poste de professeur d'Éducation Physique et Sportive travaillant dans les structures scolaires du second degré, dont les conditions d'agrément nécessitent ce type d'emploi est réservé aux titulaires d'un diplôme de niveau II, en conformité avec les dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.03 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Le Professeur d'EPS, qui exerce dans un établissement relevant des annexes XXIV et suivantes au décret n°89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'une spécialisation activités physiques adaptées « public spécifique : personnes handicapées ». Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE			
PÉRIODICITÉ		COEFFICIENT	
De début	1 an	454	
après 1 an	2 ans	467	
après 3 ans	2 ans	498	
après 5 ans	2 ans	523	
après 7 ans	2 ans	557	
après 9 ans	2 ans	590	
après 11 ans	3 ans	601	
après 14 ans	3 ans	635	
après 17 ans	3 ans	667	
après 20 ans	4 ans	699	
après 24 ans	4 ans	735	
après 28 ans	-	782	
Avenant n°292 du 14.01.2004			

ÉDUCATEUR SPORTIF EN EPS OU APS TITULAIRE D'UN DIPLÔME DE NIVEAU III

En position d'enseignant et/ou hors position d'enseignant

Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau III, en conformité avec les dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.03 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

L'éducateur sportif exerce son activité d'enseignement, d'encadrement ou d'animation dans les structures et ou activités scolaires ou extra-scolaires. Il est spécialisé dans une ou plusieurs disciplines. Celles-ci peuvent être complémentaires.

L'éducateur sportif en position d'enseignant, exerçant dans le cadre scolaire dans un établissement relevant des annexes XXIV et suivantes au décret n°89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'un diplôme spécialisé activités physiques adaptées « public spécifique : personnes handicapées » il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE			
PÉRIO	DICITÉ	COEFFICIENT	AVEC ANOMALIE DE RYTHME DE TRAVAIL
De début	1 an	434	446
après 1 an	2 ans	447	459
après 3 ans	2 ans	478	491
après 5 ans	2 ans	503	517
après 7 ans	2 ans	537	552
après 9 ans	2 ans	570	586
après 11 ans	3 ans	581	597
après 14 ans	3 ans	615	632
après 17 ans	3 ans	647	665
après 20 ans	4 ans	679	698
après 24 ans	4 ans	715	735
après 28 ans	-	762	783

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirées et/ou de nuit;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines. art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966

Avenant n°292 du 14.01.2004

ÉDUCATEUR SPORTIF EN EPS OU APS TITULAIRE D'UN DIPLÔME DE NIVEAU IV

En position d'enseignant et/ou hors position d'enseignant

Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau IV, en conformité avec les dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.03 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

L'éducateur sportif exerce son activité d'enseignement, d'encadrement ou d'animation dans les structures et ou activités scolaires ou extra-scolaires. Il est spécialisé dans une ou plusieurs disciplines. Celles-ci peuvent être complémentaires.

L'éducateur sportif en position d'enseignant, exerçant dans le cadre scolaire dans un établissement relevant des annexes XXIV et suivantes au décret n°89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'un diplôme spécialisé activités physiques adaptées « public spécifique : personnes handicapées » il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE			
PÉRIO	DICITÉ	COEFFICIENT	AVEC ANOMALIE DE RYTHME DE TRAVAIL
De début	1 an	411	421
après 1 an	1 an	424	434
après 2 ans	1 an	438	450
après 3 ans	2 ans	453	464
après 5 ans	2 ans	465	476
après 7 ans	2 ans	482	493
après 9 ans	3 ans	501	513
après 12 ans	3 ans	513	525
après 15 ans	3 ans	527	539
après 18 ans	3 ans	556	568
après 20 ans	3 ans	587	600
après 24 ans	4 ans	617	635
après 28 ans	-	652	665

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirées et/ou de nuit;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines. art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966

Avenant n°292 du 14.01.2004

MONITEUR-ADJOINT D'ANIMATION ET/OU D'ACTIVITÉS

En application de l'article L.363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.03 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, le Moniteur-Adjoint d'Animation et/ou d'Activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion) est titulaire d'un diplôme de niveau V minimum.

Pour les non titulaires d'un diplôme de niveau V minimum, les modalités de la mise en œuvre obligatoire d'une formation qualifiante de niveau V, à la charge de l'employeur, sont précisées dans un avenant au contrat de travail.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE			
PÉRIO	DICITÉ	COEFFICIENT	AVEC ANOMALIE DE RYTHME DE TRAVAIL
De début	3 an	339 (1)	349 (1)
après 3 an	3 an	359	369
après 6 ans	3 an	382	393
après 9 ans	4 ans	402	413
après 13 ans	4 ans	425	437
après 17 ans	4 ans	448	460
après 21 ans	4 ans	469	482
après 25 ans	-	490	503

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirées et/ou de nuit;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines. art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966

Avenant n°292 du 14.01.2004

(1) NDLR : Au 1^{er} janvier 2013, ces coefficients correspondent à un salaire inférieur au minimum conventionnel et au SMIC.

AVENANT N°292 DU 14.01.2004 MESURES TRANSITOIRES

- 1 Modalités de reclassement des personnels en place à la date d'application de l'avenant
- Sont reclassés dans la grille « professeur d'éducation physique et sportive » les salariés classés « professeurs d'éducation physique » au 31 décembre 2002* et disposant des titres requis tels qu'exigés par les dispositions de l'article L 363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.03 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.
 - Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.
- Sont reclassés dans la grille « éducateur sportif en EPS ou APS » de niveau III les salariés classés « moniteur d'éducation physique 1^{er} groupe » au 31 décembre 2002* et disposant des titres requis tels qu'exigés par les dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'éducation , modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.03 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.
 - Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.
- Sont reclassés dans la grille « éducateur sportif en EPS ou APS » de niveau IV les salariés classés « moniteur d'éducation physique 2ème groupe » au 31 décembre 2002* et disposant des titres requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.03 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.
 - Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

^{*} La loi n°2002-1578 du 30 décembre 2002 modifiant l'article 43 de la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, précise, notamment, que les dispositions du 1 de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas... « Aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit ».

2 – Situation des salariés ne répondant pas aux conditions de diplôme et de qualification et qui ne peuvent être reclassés dans les métiers du sport

 Les salariés en fonction au 31 décembre 2002 et qui, à cette date, ne répondent pas aux conditions de diplôme définies par l'article L.363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.03 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Toutefois, ils sont maintenus dans la grille antérieure dont ils conservent le bénéfice pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les employeurs de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification (y compris par la VAE).

Les salariés embauchés entre le 1^{er} janvier 2003 et la date d'entrée en vigueur de l'avenant et qui ne répondraient pas aux conditions de diplôme précisés par dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01 08 03 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Ils sont maintenus dans la grille antérieure dont ils conservent le bénéfice pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les employeurs de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification.

3 - Situation des moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisir

Compte tenu de l'application des dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.03 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, les « moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisirs » sont maintenus, sous l'appellation de « Moniteurs Adjoints d'animation et/ou d'activités », dans la grille antérieure dont ils conservent le déroulement de carrière, avec bénéfice éventuel de l'indemnité pour anomalie de rythme de travail.

ASSISTANT SOCIAL SPÉCIALISÉ ENFANCE INADAPTÉE

Diplômé d'État (ou autorisé).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	434	
après 1 an	447	
après 3 ans	478	
après 5 ans	503	
après 7 ans	537	
après 9 ans	570	
après 11 ans	581	
après 14 ans	615	
après 17 ans	647	
après 20 ans	679	
après 24 ans	715	
après 28 ans	762	
Avenant n°250 du 11.07.1994		

ANNEXE 3A

LISTE DES ÉCOLES DE FORMATION D'ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS AVANT INSTITUTION DU DIPLÔME D'ÉTAT

(JO du 13 juin 1973)

ANGERS (49)

Centre de Formation d'Éducatrices et d'Éducateurs spécialisés

10, rue Michelet et 1, rue Daillère

(Diplômes délivrés à compter de mai 1957, ainsi que ceux délivrés depuis 1954, s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960)

BORDEAUX (33)

Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés

125, boulevard du Maréchal Leclerc (précédemment à Caudéran)

(Diplômes délivrés à compter de 1966)

Institut d'Études psychosociales et psychologiques de l'Université de Bordeaux 32-35, cours de Verdun

Puis École d'Éducateurs spécialisés

9, rue du Colisée

(Diplômes délivrés à compter de juin 1954)

BUC (78)

École d'Éducateurs spécialisés de Versailles

1 bis, rue Louis-Massotte (précédemment 58, av. des États-Unis, à Versailles) (Diplômes délivrés à compter de 1967)

CANTELEU (76)

Institut H. Wallon – École d'Éducateurs spécialisés

Route de Duclair (précédemment au Mesnil-de-Louvigny près Caen, Calvados) (Diplômes délivrés à compter de 1965)

CLERMONT-FERRAND (63)

École pratique interrégionale d'Éducateurs spécialisés

62, avenue Marx-Dormoy (auparavant 20, rue Émile Zola à Chamalières) (Diplômes délivrés à compter de juin 1962)

CRÉTEIL (94)

Institut de Psychopédagogie appliquée

9 puis 17, rue Anatole France

(Diplômes délivrés à compter d'octobre 1955 et ceux délivrés à compter de 1954, s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960)

DIJON (21)

Institut de Formation d'Éducateurs spécialisés

21, rue du Professeur Marion (précédemment 28, boulevard Carnot)

(Diplômes délivrés à compter de juin 1964)

ÉPINAY-SUR-SEINE (93)

Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés

7, rue Mulot (précédemment sise à Montesson, Yvelines)

(Diplômes délivrés à compter de mai et juin 1944).

LILLE (59)

Institut d'Études médico-sociales psychopédagogiques de l'inadaptation, Université de Lille

116, rue de l'Hôpital Militaire ; 3, rue Jean-Bart, puis 23, rue Gosselet (Diplômes délivrés à compter de juin 1962)

LYON (69)

École d'éducatrices spécialisées

2, rue d'Antin ; 20, boulevard de la Liberté, puis 22, rue Halévy

(Diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960)

École pratique de Psychologie et de Pédagogie de l'Université de Lyon, section d'Éducateurs spécialisés

47-49, rue Philippe de Lassalle

(Diplômes délivrés à compter de juin 1944)

La formation pratique des élèves inscrits dans ces deux derniers établissements était assurée par le Centre de Formation d'Éducateurs pour l'Enfance inadaptée 13, rue Griffon – Lyon $(10^{\rm e})$

LE MESNIL-DE-LOUVIGNY. Voir Canteleu (14)

MARSEILLE (13)

École pour la formation des Éducateurs et des Éducatrices spécialisées pour l'Enfance et l'Adolescence inadaptée

6, rue d'Arcole, puis 20, boulevard de Salyens

(Diplômes délivrés à compter de juillet 1960)

MONTESSON (78). Voir Épinay-sur-Seine (93)

MONTPELLIER (34)

Institut de Psychopédagogie médico-sociale de l'Université de Montpellier 26, boulevard du Jeu de Paume (Diplômes délivrés à compter de juin 1944)

NANCY (54)

École d'Éducatrices spécialisées

7, rue des Glacis, puis avenue Raymond Pinchard

(Diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés; cf. circulaire du 17 mai 1960)

NANCY-LAXOU (54)

École régionale d'Éducateurs spécialisés, Institut Paul-Meignant 78, boulevard Foch (précédemment 14, rue Victor Hugo à Nancy) (Diplômes délivrés à compter de 1969)

ORLEANS-OLIVET (45)

École d'Éducateurs spécialisés 2032, rue du Général de Gaulle (Diplômes délivrés à compter de 1969)

PARIS (75)

École de Formation Psychopédagogique de l'Institut catholique de Paris, 12, rue Cassette (6°)

(Diplômes délivrés à compter de juillet 1948)

Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés et de Moniteurs-éducateurs 60, rue de Rome (8°), puis 145, avenue Parmentier (10°) (Diplômes délivrés à compter de juin 1964)

PAU (64)

Institution de Formation d'Éducateurs spécialisés, Les Hêtres

2, avenue Henri Russel

(Diplômes délivrés à compter de 1966)

PEYNIER (13)

École d'Éducateurs spécialisés, Le Château

(Diplômes délivrés à compter de juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés; cf. circulaire du 17 mai 1960)

POITIERS (86)

École d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés

1, rue Guynemer – Pont-Achard

(Diplômes délivrés à compter de 1966)

RENNES (35)

École de Formation d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés de Bretagne 21, rue Charles Le Goffic

(Diplômes délivrés à compter de 1966)

STRASBOURG (67)

École de Formation de personnel pour l'encadrement de l'Enfance et de l'Adolescence inadaptées

6, quai Saint-Nicolas

(Diplômes délivrés à compter de janvier 1954)

TOULOUSE (31)

Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés 126, route de Saint-Simon (Diplômes délivrés à compter de juin 1948)

TOURS (37)

Écoles d'Éducatrices spécialisées

17, quai Portillon - Saint-Symphorien

(Diplômes délivrés à compter de juin 1962, ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 7 mai 1960)

VERSAILLES (78), Voir Buc (78)

ALGER

Centre de Formation Moissons Nouvelles Dely-Ibrahim (Diplômes délivrés de juin 1960 à juin 1970)

École d'Éducatrices

152, avenue du Maréchal Foch - Saint-Eugène

(Diplômes délivrés de juin 1960 à juin 1970)

Certificat de fin de stage d'éducateur de prévention délivré avant le 1^{er} mars 1966, conjointement par le Haut Comité de la Jeunesse siégeant auprès du Premier ministre, le ministre de la Jeunesse et des Sports et le ministre des Affaires sociales.

Actualisation résultant de la lettre du 13 décembre 1970 du Secrétariat d'État à l'Action sociale et à la Réadaptation.

15 candidats détiennent ce certificat.

ANNEXE 3 B

LISTES DES INSTITUTS, ÉCOLES ET CYCLES DE FORMATION DE MONITEURS-ÉDUCATEURS AVANT INSTITUTION DU DIPLÔME D'ÉTAT (JO du 13 juin 1973)

Centres dépendant du ministère de l'Éducation nationale; diplôme délivré en application de l'arrêté du 12 août 1963 sous le titre « certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur des maisons d'enfants ».

Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active, délégation générale, 55 rue Saint-Placide à Paris 6^e (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur d'internat du 1^{er} degré).

Sections de monitrices de l'enfance dépendant du groupe des Écoles d'éducatrices de l'enfance et des éducatrices spécialisées (AMCE) et notamment les centres de formation de :

LILLE (59) – 22, rue Halévy (précédemment 20, bd de la Liberté)

NANCY (54) – avenue Raymond Pinchard (précédemment 7, rue des Glacis)

NICE (06) – avenue Bellanda, Cimiez

PARIS (75) – 60, rue de Rome (8^{ème})

PEYNIER (13) (Bouches-du-Rhône)

SAINT-SYMPHORIEN-LES-TOURS (37) – 17, quai Portillon

PAU (64) – 2, avenue Henri Russel

ANGERS (49)

Section de moniteurs-éducateurs de l'École d'éducateurs et d'éducatrices spécialisées 1. rue Daillière

(Diplômes délivrés jusqu'en 1968)

BEHASQUE (64)

Section de moniteurs-éducateurs du Centre féminin de promotion sociale, Saint-Palais

(Diplômes délivrés à compter de 1968)

BORDEAUX (33)

Section en cours d'emploi de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de l'École d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés

32, cours de Verdun, puis 9, rue du Colisée

(Diplômes délivrés en 1967 et 1968)

BRON-PARILLY (69)

Section de moniteurs-éducateurs de l'École technique et pratique de formation sociale

Cité de l'Enfance – 62, rue Lionel Terray

(Diplômes délivrés à compter de 1966)

CASTELNAUDARY (11)

Section de formation de moniteurs-éducateurs,

La Rouatière

(Diplômes délivrés à compter de 1970)

CHAMALIERES (63)

Section de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices annexée à l'École pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés

20, rue Émile Zola, puis 62, avenue Marx Dormoy à Clermont-Ferrand (Diplômes délivrés à compter de 1966)

LA FORCE (24)

Centre de formation professionnelle sanitaire et sociale en cours d'emploi, Fondation John Bost

(Diplômes délivrés en 1967, 1968 et 1970)

LYON (69)

Section de moniteurs-éducateurs de l'École de service social du Sud-Est

1, rue Alphonse Fochier

(Diplômes délivrés à compter de 1953)

Section de monitrices-éducatrices (ou d'éducatrices pour maisons d'enfants) de l'Institut Saint-Laurent

12, montée Saint-Laurent, puis 123, montée de Choulans (Diplômes délivrés à compter de 1954)

MARSEILLE (13)

Formation en cours d'emploi de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de la région de Provence

54, rue de Paradis, puis 16, rue Ferdinand Rey

(Diplômes délivrés à compter de 1967)

NANCY (54)

Section de monitrices-éducatrices de l'École d'éducatrices spécialisées

7, rue des Glacis, puis avenue Raymond-Pinchard (Diplômes délivrés à compter de 1965)

NANTES (44)

Centre d'enseignement des monitrices de la jeunesse 16. rue des Rochettes

(Diplômes délivrés depuis 1964)

NÎMES (30)

Section de moniteurs-éducateurs du Centre d'enseignement technique et social, Chambre de commerce

1^{ter}, avenue du Général Leclerc

(Diplômes délivrés à compter de 1969)

PARIS (75)

Section de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de l'École de formation psychopédagogique de l'Institut catholique

12, rue Cassette (6e)

(Diplômes délivrés à compter de 1966)

ROUEN (76)

Section de moniteurs-éducateurs du Centre de formation et de perfectionnement des éducateurs, Peuple et Culture de Haute-Normandie

87, rue d'Elbeuf

(Diplômes délivrés à compter de 1970)

SAINT-ROME-DE-DOLAN (48)

École de monitrices-éducatrices

(Diplômes délivrés à compter de 1969)

STRASBOURG (67)

École de moniteurs-éducateurs de l'Institut diocésain de formation psychopédagogique

5, rue Saint-Léon

(Diplômes délivrés à compter de 1966)

TOULOUSE (31)

Centre de formation de moniteurs-éducateurs

9, rue Joly (1 place Sainte-Scarbes)

(Diplômes délivrés à compter de 1965)

ANNEXE 3C

LISTE DES CENTRES DE FORMATION OU ÉCOLES DE JARDINIÈRES D'ENFANTS AGRÉÉS PAR LE MINISTRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

(JO DU 13 JUIN 1973)

ANGERS (49)

Les Heures Claires, section de l'École normale sociale de l'Ouest 20, rue Racine

(Agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1940)

LE-BAN-SAINT-MARTIN (57)

Centre de formation d'éducatrices-jardinières, Institut polyvalent de travailleurs sociaux 41, avenue de la Liberté (anciennement 11, rue des Récollets à Metz) (Agréé le 27 décembre 1962, avec effet de cette date)

BLOIS (41)

Centre pédagogique Charles Péguy

33, rue du Bourg Neuf
(Agrément accordé le 9 septembre 1955, avec effet de la date d'ouverture, retiré à compter du 1er octobre 1972)

BOULOGNE (92)

Centre de formation pédagogique 33-37, rue de Solférino (Agrément accordé le 18 février 1972, avec effet du 1er octobre 1971)

CAUDERAN (33)

Centre de formation de jardinières éducatrices

Place Lopès

(Agrément accordé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1942)

COURBEVOIE (92)

École de jardinières d'enfants Toute l'enfance en plein air 264, boulevard Saint-Denis (Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1923)

LE HAVRE (76)

Centre de formation de jardinières-éducatrices Les Ormeaux 6, rue du Docteur Gibert

(Agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1949)

LEVALLOIS-PERRET (92)

École de formation de jardinières-éducatrices 49, rue Paul Vaillant-Couturier (à Boulogne avant 1957) (Agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1947)

LILLE (59)

École de jardinières d'enfants 14, boulevard Vauban (Agréée le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture de l'école – 1937)

LYON (69)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, section de l'École de service social du Sud-Est 1, rue Alphonse Fochier (Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1935)

MARSEILLE (13)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, section de l'École de service social de Provence 39, rue Saint-Jacques (Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1943)

MONTPELLIER (34)

Centre de formation de jardinières-éducatrices 19, avenue Georges Clémenceau (Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1948

MONTROUGE (92)

Centre pédagogique de l'Institution Jeanne d'Arc 44, rue Gabriel Péri (Agréé le 3 août 1956, avec effet de sa date d'ouverture – 1954)

MULHOUSE-DORNACH (68)

Centre de formation de jardinières-éducatrices 30, rue de Hirsingue (Agréé le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture du centre – 1937)

NANTES (44)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, 7, rue du Frère Louis (Agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture)

PARIS (75)

Centre de formation de jardinières-éducatrices de l'Abbaye

9, rue Cler (7°)

(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1925)

École d'éducatrices du Centre d'études pédagogiques

15, rue Louis David (16e)

(Agréée le 12 décembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture − 1949 ; retrait d'agrément à compter du 1^{er} octobre 1972)

École pratique de formation sociale

185, rue de Charonne (11e)

(Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1908)

Association Maria Montessori, centre de formation de jardinières Montessoriennes 9, boulevard Péreire (17e)

(Agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1947)

Centre de jardinières d'enfants Les Heures Claires, section de l'École normale sociale 56, rue du Docteur Blanche (16°)

(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1932 ; fermé le 30 septembre 1960)

Centre de formation de jardinières d'enfants, Foyer Charles-Péguy

54, avenue de la République (11e)

(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1941 ; fermé en juillet 1962)

Cours pédagogique, section spécialisée du Collège Sévigné

28, rue Pierre Nicole (5e)

(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1909 ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972)

Centre de formation de jardinières d'enfants,

École technique Saint-Honoré-d'Eylau

117, avenue Victor Hugo (16°)

(Agréé le 15 juin 1958, avec effet du 9 septembre 1955)

POLIGNY (39)

Section de formation de jardinières d'enfants,

École nationale professionnelle de jeunes filles

2, rue H. Friand

(Agréée le 9 mai 1956, avec effet de sa date d'ouverture - 1956 ; fermée en juillet 1970)

RENNES (35)

Centre de formation de jardinières Montessoriennes

8, rue de Robien

(Agréé le 23 avril 1971 à compter de septembre 1971)

SAINTE-MARIE-AUX-MINES (30)

Centre de formation de jardinières d'enfants, collège mixte Sainte-Marie 116, rue Clémenceau

(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture – octobre 1947)

SEVRES (92)

École de pédagogie active, section de l'École nouvelle Jean-Cavaillès 69, rue Brancas

(Agréée le 8 juin 1957, avec effet de sa date d'ouverture – octobre 1953)

STRASBOURG (67)

Centre de formation d'éducatrices-Jardinières, collège Lucie Berger 10, rue Saint-Marc

(Agréé le 8 juin 1957, avec effet du 1er octobre 1957)

Centre de formation d'éducatrices-jardinières

19, rue de Verdun

(Agréé le 2 août 1957, avec effet de sa date d'ouverture – juillet 1938)

TOULOUSE (31)

Centre de formation d'éducatrices-jardinières, Institut de puériculture 37, allée Jules Guesde (Agréé le 15 juin 1958, avec effet du 1^{er} octobre 1957)

École d'éducatrices-jardinières

8. rue Saint-Denis

(Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture – 1952)

TOURS (37)

École de jardinières d'enfants

11, place F. Sicard

(Agréée le 9 mai 1956, avec effet de cette même date ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972)

Section de formation de jardinières d'enfants de l'École d'éducatrices spécialisées 10, rue Losserand

(Agréée le 22 août 1972, à compter du 1er octobre 1972)

ANNEXE 3 D

LISTE DES CENTRES DE FORMATION AYANT DÉLIVRÉ DES DIPLÔMES OU CERTIFICATS QUI, EN APPLICATION DE L'AVENANT 119, PERMETTENT LE CLASSEMENT CONVENTIONNEL D'ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ AU 1^{ER} JANVIER 1979

Centre de formation et de perfectionnement des éducateurs de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf 76100 ROUEN (aujourd'hui IRFTS de Haute-Normandie 76380 CANTELEU), diplôme d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972, 1974, 1975.

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 20, boulevard des Salyens 13008 MARSEILLE, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé pour l'enfance et l'adolescence inadaptées signé par le Recteur de l'université d'AIX-MARSEILLE et délivré en 1969.

Institut universitaire de technologie II, département carrières sociales, option éducateurs spécialisés, diplôme d'éducateur technique spécialisé de l'université des Sciences sociales de GRENOBLE, délivré en 1971, 1972, 1973, 1974, 1975, 1976.

Institut de psycho-pédagogie médico-sociale, unité de formation (enfance inadaptée) éducateurs techniques, 34000 MONTPELLIER – attestation de formation pédagogique enfance inadaptée délivrée en 1976 et cosignée par l'AFPA et l'UER de l'université Paul Valéry.

École pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, 63000 CLERMONT-FERRAND, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1976.

Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, LILLE, l'École d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés, LILLE, l'UER des techniques et réadaptation, LILLE, certificat délivré en 1970, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire.

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 21000 DIJON, certificat délivré en 1971, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire d'éducateurs techniques spécialisés.

Centre de formation d'éducateurs spécialisés (CREAI), 31300 TOULOUSE, en 1970, attestation de fin de formation, en 1972, diplôme d'école délivré par le directeur régional de l'Action sanitaire et sociale, en 1976, certificat de fin de formation délivré par le directeur du centre de formation.

École d'éducateurs spécialisés de l'Institut régional de formation des travailleurs sociaux, 14200 HÉROUVILLE SAINT-CLAIR, en 1972, certificat de formation d'éducateur technique spécialisé et, en 1977, certificat de fin de formation.

Institut régional de formation et de recherche pour les carrières sociales, 86005 POITIERS, certificat de formation délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de formation complémentaire pour les éducateurs techniques, délivré en 1968, 1970, 1971, 1972.

École d'éducateurs spécialisés du Centre régional d'Alsace pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, 67085 STRASBOURG, certificat de formation complémentaire en psycho-pédagogie de jeunes inadaptées (éducateur technique) délivré en 1964-1965, 1966-1967, 1969-1970.

ANNEXE 4

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL PARAMÉDICAL NON CADRE

ARTICLE 1er - BÉNÉFICIAIRES

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services, du champ d'application professionnel fixé à l'article premier de ladite convention, de la mise en œuvre des techniques paramédicales.

Les définitions, classifications, salaires et modalités de rémunération de ces personnels sont fixés par la présente annexe.

(Modifié par avenant n°265 du 21.04.1999)

ART. 2. – DURÉE – RÉVISION

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la Convention collective nationale.

ART. 3. – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL, DÉLAI-CONGÉ

(Se référer aux dispositions permanentes, article 16)

ART. 4. – DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

(Modifié par avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord du 12.03.1999)

La répartition du temps de travail du personnel à temps plein ou à temps partiel se décompose en tenant compte :

- a) des heures travaillées auprès des usagers,
- **b)** des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- c) des heures de réunions de synthèse et/ou de coordination.

En tout état de cause : pour les personnels paramédicaux, les heures de réunions de synthèse et/ou de coordination ne peuvent être inférieure à 6 % de la durée totale contractuelle de travail (1).

⁽¹⁾ NDLR : Sont concernés les infirmières, les puéricultrices, les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes, les psychomotriciens, les aides-soignantes et les auxiliaires de puériculture.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charges réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur après avis des délégués du personnel.

ART. 5. – MAJORATIONS D'ANCIENNETÉ

(Les deux premiers alinéas sont abrogés par avenant n°144 du 25.02.1982. Se reporter à l'article 39 des dispositions générales)

Les infirmières diplômées d'État bénéficient d'une bonification d'ancienneté d'un an à la date de leur confirmation dans l'emploi.

(Avenant n°65 du 02.05.1974)

ART. 6. – CONGÉS PAYÉS SUPPLÉMENTAIRES

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention collective nationale, ont droit au bénéfice :

- ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychorééducateur, à temps plein et temps partiel : six jours de congés consécutifs ;
- autres personnels: trois jours de congés consécutifs, non compris les jours fériés et repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service; la détermination du droit à ce congé sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4º alinéa de l'article 22.

(Tel que modifié par avenants n°65 du 02.05.1975 et n°265 du 21.04.2000)

ART. 7. – **LOGEMENT**

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003)

ART. 8. – BONIFICATIONS MENSUELLES

A compter du 1^{er} août 1994, pour les puéricultrices, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

KINÉSITHÉRAPEUTE

Justifiant du diplôme d'État (décret du 29.03.1963).

ERGOTHÉRAPEUTE

Justifiant du diplôme d'État (décret du 06.11.1970).

ORTHOPHONISTE

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le décret du 22 octobre 1971.

ORTHOPTISTE

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par la loi du 21 décembre 1972.

PSYCHOMOTRICIEN

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le décret du 15 février 1974. (Avenant n°164 du 28.05.1985)

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	434	
après 1 an	447	
après 3 ans	478	
après 5 ans	503	
après 7 ans	537	
après 9 ans	570	
après 11 ans	581	
après 14 ans	615	
après 17 ans	647	
après 20 ans	679	
après 24 ans	715	
après 28 ans	762	
Avenant n°250 du 11.07.1994		

PUÉRICULTRICE

Infirmière spécialisée pour enfants justifiant du diplôme d'État de puéricultrice (décret du 13.08.1947, modifié par le décret du 05.07.1973).

A compter du 1er août 1994 est ajoutée au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels dont il est déjà tenu compte dans les coefficients ci-dessous.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	434 + 20 = 454	466
après 1 an	447 + 20 = 467	479
après 3 ans	478 + 20 = 498	511
après 5 ans	503 + 20 = 523	537
après 7 ans	537 + 20 = 557	572
après 9 ans	570 + 20 = 590	606
après 11 ans	581 + 20 = 601	617
après 14 ans	615 + 20 = 635	652
après 17 ans	647 + 20 = 667	685
après 20 ans	679 + 20 = 699	718
après 24 ans	715 +20 = 735	755
après 28 ans	762 + 20 = 782	803

(1) Avec sujétions d'internat

Avenant n°250 du 11.07.1994

INFIRMIER

Infirmier diplômé d'État ou de secteur psychiatrique.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	434	446
après 1 an	447	459
après 3 ans	478	491
après 5 ans	503	517
après 7 ans	537	552
après 9 ans	570	886
après 11 ans	581	597
après 14 ans	615	632
après 17 ans	647	665
après 20 ans	679	698
après 24 ans	715	735
après 28 ans	762	783

(1) Avec sujétions d'internat

Avenant n°250 du 11.07.1994

AIDE-SOIGNANT

Avec certificat d'aptitude institué par arrêté du 23 janvier 1956 ou cadre d'extinction (sans le certificat d'aptitude).

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

Titulaire du certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	396	406
après 1 an	405	414
après 3 ans	418	429
après 5 ans	432	446
après 7 ans	448	460
après 10 ans	461	473
après 13 ans	474	486
après 16 ans	486	499
après 20 ans	498	511
après 24 ans	516	528
après 28 ans	530	544

(1) Avec sujétions d'internat

Avenant n°250 du 11.07.1994

ANNEXE 5

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DES SERVICES GÉNÉRAUX

ARTICLE 1er - BÉNÉFICIAIRES

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services, du champ d'application professionnel fixé à l'article 1^{er} de ladite convention, de tous travaux nécessaires au bon fonctionnement des services matériels (entretien et réparation des locaux, des cours et jardins, services de la cuisine, de la lingerie, des ateliers, etc.).

Les définitions, classifications et salaires de ces personnels sont fixés par la présente annexe.

ART. 2. – DURÉE – RÉVISION

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la Convention collective nationale.

ART. 3. - INDEMNITÉS

Aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention nationale, viennent s'ajouter éventuellement des indemnités pour sujétions particulières.

En application de ce principe, sont notamment versées les indemnités ci-après :

a) Indemnité de risques et sujétions spéciales

Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une « indemnité de risques et sujétions spéciales » dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de 7 points de coefficient.

Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

b) Prime de service pour servitudes d'internat

Remplacée par le surclassement internat.

(Avenant n°202 du 27.06.1989)

c) Prime pour travail dans un centre éducatif renforcé

Il est institué une prime au bénéfice des personnels de surveillance de nuit travaillant dans un centre éducatif renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes

pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Cette prime n'est pas réduite en cas de perception de primes définies aux articles 2 et 3 de l'Annexe 1 bis de la Convention collective.

(Avenant n°268 du 29.05.2000)

d) Indemnité mensuelle de sujétions spéciales des surveillants de nuit qualifiés :

Le surveillant de nuit qualifié étant de par ses fonctions appelé à avoir des contacts permanents avec les enfants ou les adultes hébergés, bénéficie d'une indemnité mensuelle de « sujétions spéciales » de 7 points.

Le bénéfice de cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3a) de l'Annexe 5.

(Avenant n°284 du 08.07.2003)

e) Indemnité mensuelle des maîtres ou maîtresses de maison :

Le (la) maître(sse) de maison bénéficie d'une indemnité mensuelle de 7 points, qui ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3 a) de l'Annexe 5.

(Avenant n°285 du 08.07.2003)

ART. 4. – MAJORATIONS D'ANCIENNETÉ

(Abrogé par avenant n°144 du 25.02.1982. Se reporter à l'article 39 des dispositions permanentes)

ART. 5. – AVANCEMENT DE GRADE

Peuvent être nommés par promotion de grade :

- maître ouvrier : les ouvriers professionnels comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'enfance inadaptée,
- ouvrier professionnel première catégorie : les ouvriers professionnels de deuxième catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'enfance inadaptée,
- ouvrier professionnel de deuxième catégorie : les ouvriers professionnels de troisième catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'enfance inadaptée.

ART. 6. – LOGEMENT

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003)

ART. 7. – **NOURRITURE**

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003 et remplacé par les dispositions de l'article 4.C de l'Annexe 1)

ART. 8. – CONGÉS PAYES SUPPLÉMENTAIRES

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale, ont droit au bénéfice de trois jours de congés consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article 22.

(Avenant n°11 du 06.06.1968)

ART. 9. – DÉFINITIONS CONVENTIONNELLES D'EMPLOI

- Veilleur de nuit : chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations.
- Surveillant de nuit : chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement.
- Surveillant de nuit qualifié : dans un établissement avec hébergement, le surveillant de nuit qualifié assure la surveillance et la sécurité des enfants ou adultes durant la nuit, en lien avec la personne responsable, et dans le respect des personnes accueillies, en conformité avec le projet d'établissement.

(Avenant n°284 du 08.07.2003)

Maître ou maîtresse de maison : Le (la) maître(sse) de maison assume dans une structure d'hébergement ou unité de vie une fonction polyvalente dans l'organisation quotidienne du cadre de vie : entretien des locaux, cuisine, lingerie, tâches ménagères, tâches de gestion simples.

Sa mission s'effectue en lien avec l'équipe éducative: il (elle) contribue à l'accompagnement de l'usager dans les actes de la vie quotidienne.

(Avenant n°285 du 08.07.2003)

ART. 10. – DURÉE DU TRAVAIL – SUPPRESSION DES ÉQUIVALENCES

Cette durée du travail est fixée sur la base de la durée légale.

(Avenant n°231 du 12.03.1992 et accord du 12.03.1999)

ART. 11. – FORMATION

A – Surveillant de nuit qualifié:

Le surveillant de nuit qualifié est titulaire d'une formation spécialisée d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

(Avenant n°284 du 08.07.2003)

B - Maître ou maîtresse de maison :

Justifiant d'une expérience dans l'un des domaines d'intervention cité à l'article 9, le (la) maître(sse) de maison doit justifier d'une formation adaptée à la fonction d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

Les personnels en fonction effective de « maître ou maîtresse de maison » depuis plus d'un an, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n°285, sont dispensés de la formation prévue à l'alinéa précédent.

(Avenant n°285 du 08.07.2003)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU PERSONNEL DES SERVICES GÉNÉRAUX

Agent de service intérieur

Emploi comportant un ensemble de travaux relevant de spécialités bien définies.

Sont classés dans cette catégorie :

- agent de buanderie,
- agent de cuisine (épluchage, nettoyage, plonge),
- agent d'entretien,
- veilleur de nuit (non impliqué par la surveillance des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations,
- concierge à service continu,
- conducteur de véhicule assurant l'entretien courant,
- surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement,
- chauffeur chaudière chauffage central,
- commis de cuisine (capable de remplacer le cuisinier),
- conducteur de machine à laver,
- lingère ravaudeuse repasseuse,
- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant de la qualification professionnelle requise du travailleur spécialisé qui exécute des travaux nécessitant une formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

A la date d'application de l'avenant n°284 ne pourront être recrutés que des surveillants de nuit qualifiés. L'obligation de formation prévue à l'article 11 A ci-dessus fait l'objet d'une clause contractuelle.

Les personnels en activité à la date d'agrément de l'avenant n°284 seront : soit reclassés dans les conditions prévues à la fin de la présente annexe après avoir suivi la formation prévue à l'article 11 A ci-dessus.

soit maintenus dans l'emploi de surveillant de nuit à défaut d'avoir suivi la formation prévue à l'article 11 A ci-dessus.

Ouvrier qualifié

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées de niveau V.

Sont classés dans cette catégorie :

- cuisinier qualifié,

- lingère confectionneuse qualifiée,
- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant d'un CAP ou d'une qualification acquise par une longue pratique du métier.

 (Avenant n°250 du 11.07.1994)
- surveillant de nuit qualifié, (Avenant n°284 du 08.07.2003)
- maître ou maîtresse de maison. (Avenant n°285 du 08.07.2003)

Agent technique

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe de salariés.

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés comptant au moins huit années d'ancienneté dans leur emploi.

Sont classés dans cette catégorie :

- chef cuisinier,
- conducteur mécanicien de véhicule de transport en commun ou poids lourd,
- chef jardinier professionnel,
- chef d'entretien assumant la responsabilité générale de l'entretien et pouvant avoir plusieurs agents sous sa responsabilité,
- maîtresse lingère ayant plusieurs agents sous sa responsabilité.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

Agent technique supérieur

Responsable des activités techniques professionnelles du service et de sa bonne marche :

- formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs agents placés sous son autorité,
- recherche et propose les améliorations à apporter dans le domaine des conditions du travail et de l'organisation du service.

Accessible aux agents techniques titulaires dans la spécialité d'un diplôme de niveau IV et justifiant d'une pratique professionnelle.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

MODALITÉS DE RECLASSEMENT

Reclassement des surveillants de nuit qualifiés

(Avenant n°284 du 08.07.2003)

Le reclassement des agents de service intérieur en activité à la date d'application de l'avenant n°284 s'effectuera dans la grille de classement d'ouvrier qualifié conformément aux dispositions suivantes :

Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée (1).

L'avenant n°284 ne saurait remettre en cause les situations plus favorables individuellement acquises par les salariés avant son application.

Reclassement des maîtres et maîtresses de maison

(Avenant n°285 du 08.07.2003)

Le reclassement des personnels en activité en qualité d'« agent de service intérieur » à la date d'application de l'avenant n°285 s'effectuera dans la grille de classement d'« ouvrier qualifié » conformément aux dispositions suivantes : Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précèdent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée (1).

L'avenant n°285 ne saurait remettre en cause les situations plus favorables individuellement acquises par les salariés avant son application.

(1) NDLR: Le classement « à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points » signifie que le salarié est reclassé au coefficient immédiatement supérieur avec un minimum de 8 points.

AGENT DE SERVICE INTÉRIEUR

Emploi comportant un ensemble de travaux relevant de spécialités bien définies.

Sont classés dans cette catégorie :

- agent de buanderie,
- agent de cuisine (épluchage, nettoyage, plonge),
- agent d'entretien,
- veilleur de nuit (non impliqué par la surveillance des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations,
- concierge à service continu,
- conducteur de véhicule assurant l'entretien courant,
- surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement,
- chauffeur chaudière chauffage central,
- commis de cuisine (capable de remplacer le cuisinier),
- conducteur de machine à laver,
- lingère ravaudeuse repasseuse,
- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant de la qualification professionnelle requise du travailleur spécialisé qui exécute des travaux nécessitant une formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	341 (2)	349 (2)
après 1 an	362	371
après 3 ans	371	380
après 5 ans	381	390
après 7 ans	391	399
après 10 ans	400	409
après 13 ans	406	415
après 16 ans	415	425
après 20 ans	421	431
après 24 ans	432	442
après 28 ans	445	455

(1) Avec sujétions d'internat

Avenant n°250 du 11.07.1994

NDLR : Depuis le 1^{er} janvier 2008, aucun salairé ne peut être rémunéré en dessous du coefficient 348 ou 358 (si sujétions d'internat).

(2) Au 1^{er} janvier 2013, ce 1^{er} coefficient correspond à un salaire inférieur au minimum conventionnel et au SMIC.

OUVRIER QUALIFIÉ

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées de niveau V.

Sont classés dans cette catégorie :

- cuisinier qualifié,
- lingère confectionneuse qualifiée,
- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant d'un CAP ou d'une qualification acquise par une longue pratique du métier.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

- surveillant de nuit qualifié, (Avenant n°284 du 08.07.2003)

(1) Avec sujétions d'internat Avenant n°250 du 11.07.1994

- maître ou maîtresse de maison. (Avenant n°285 du 08.07.2003)

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	360	368
après 1 an	376	384
après 3 ans	391	400
après 5 ans	403	411
après 7 ans	415	425
après 10 ans	432	442
après 13 ans	448	458
après 16 ans	462	472
après 20 ans	479	489
après 24 ans	493	504
après 28 ans	501	512

AGENT TECHNIQUE

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe de salariés.

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés comptant au moins huit années d'ancienneté dans leur emploi.

Sont classés dans cette catégorie :

- chef cuisinier,
- conducteur mécanicien de véhicule de transport en commun ou poids lourd,
- chef jardinier professionnel,
- chef d'entretien assumant la responsabilité générale de l'entretien et pouvant avoir plusieurs agents sous sa responsabilité,
- maîtresse lingère ayant plusieurs agents sous sa responsabilité. (Avenant n°250 du 11.07.1994)

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	396	406
après 1 an	405	414
après 3 ans	418	429
après 5 ans	432	446
après 7 ans	448	460
après 10 ans	461	473
après 13 ans	474	486
après 16 ans	486	499
après 20 ans	498	511
après 24 ans	516	528
après 28 ans	530	544

(1) Avec sujétions d'internat

Avenant n°250 du 11.07.1994

AGENT TECHNIQUE SUPÉRIEUR

Responsable des activités techniques professionnelles du service et de sa bonne marche :

- formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs agents placés sous son autorité,
- recherche et propose les améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail et de l'organisation du service.

Accessible aux agents techniques titulaires dans la spécialité d'un diplôme de niveau IV et justifiant d'une pratique professionnelle.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	411	421
après 1 an	424	434
après 2 ans	438	450
après 3 ans	453	464
après 5 ans	465	476
après 7 ans	482	493
après 9 ans	501	513
après 12 ans	513	525
après 15 ans	527	539
après 18 ans	556	568
après 21 ans	587	600
après 24 ans	617	630
après 28 ans	652	665

(1) Avec sujétions d'internat Avenant n°250 du 11.07.1994

ANNEXE 6

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Avenant 265 du 21 avril 1999

À la date d'application du présent avenant, les dispositions permanentes et des différentes annexes spécifiques aux cadres sont intégralement rassemblées dans cette Annexe 6.

ART. 1er - BÉNÉFICIAIRES

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

- « Salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :
- avoir une formation technique ou administrative équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises;
- exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur;
- exercer par délégation de l'employeur un commandement notoire sur plusieurs salariés ou catégories de salariés ».

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement, prévue par l'article 13 des dispositions permanentes cette qualité de cadre.

ART. 2. – LISTE DES EMPLOIS CONCERNÉS

2-1 – Cadres techniques et administratifs

- Cadre administratif, gestion, informatique, documentation, communi-cation, entretien et sécurité, technico-commercial, cadre des centres de formation en travail social.
- Ingénieur, psychologue (répondant aux conditions requises par le décret n°90.259 du 22 mars 1990 et les arrêtés du 18 mars 1981 et 26 août 1991 du ministre de la Santé publique et de la Sécurité sociale), sociologue.
- Conseiller technique, attaché ou assistant de direction ou de recherche.

2-2 – Cadres chefs de service ou ayant mission de responsabilité hiérarchique

- Chef de service éducatif, pédagogique, animation, social, paramédical, atelier.
- Chef de service technique (personnel, administratif, financier, gestion, informatique...).
- Chargé de recherche ou de mission.
- Conseiller technique, attaché ou assistant de direction.

2-3 - Cadres de direction

Dans une association, un organisme, un établissement, un service ou un centre de formation en travail social : directeur général, directeur général adjoint, directeur administratif et/ou financier, secrétaire général, directeur des ressources humaines, directeur, directeur adjoint, directeur technique.

ART. 3. – DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Le contrat de travail précisera si le cadre est soumis ou non à horaire préalablement établi.

3-1 – Cadres de direction non soumis à horaire préalablement établi

Pour remplir la mission qui leur est confiée par délégation, les cadres de direction visés à l'article 2-3 sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps.

La notion de responsabilité permanente, l'indépendance et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

3-2 – Autres cadres non soumis à horaire préalablement établi

Le cadre est responsable de l'aménagement de son temps de travail pour remplir la mission qui lui est confiée lorsque la spécificité de l'emploi l'exige.

L'autonomie et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires préalablement établis.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

3-3 – Cadres soumis à horaire préalablement établi

Les dispositions générales de la Convention collective leur sont applicables.

3-4 – Durée hebdomadaire de travail

Les dispositions relatives à la répartition du temps de travail concernant :

- les psychologues article 4 de l'Annexe 4 (1),
- les formateurs article 3 de l'Annexe 7 (1)

demeurent applicables, dans l'attente de l'agrément de l'article 14 (20-9) de l'accord cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

ART. 4. – DURÉE – RÉVISION

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la Convention collective nationale.

ART. 5. - PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est fixée à six mois pour tous les cadres (2). Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de cette période.

ART. 6. - CONGÉS DE MALADIE

Sous réserve des dispositions de l'article 26 de la Convention collective du 15 mars 1966, en cas d'arrêt de travail résultant de maladie, d'accident du travail, les cadres percevront :

- pendant les six premiers mois, le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,
- pendant les six mois suivants, le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Viendront en déduction du montant ainsi fixé, les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, les caisses de cadres ou tout autre institution de prévoyance.

⁽¹⁾ NDLR: Depuis l'application au 1^{er} mai 2001 de l'avenant 265, l'article 4 et l'article 3 de l'Annexe 7 ne sont plus applicables aux psychologues et aux formateurs. La répartition du temps de travail n'est plus fixée conventionnellement, l'avenant n°3 du 14 mars 2000 à l'accord du 12 mars 1999 ne faisant plus référence à ces deux catégories d'emploi.

⁽²⁾ NDLR: Il convient ici de se référer aux dispositions légales issues de la loi du 25 juin 2008 réduit la période d'essai des cadres à 4 mois et ayant institué des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai : articles L.1221-19 et suivants du Code du travail.

ART. 7. – RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE (1)

À partir du premier jour d'embauche, les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite et de prévoyance, assurés à partir d'une cotisation de :

- 10 % sur la tranche A (à concurrence du plafond de la Sécurité sociale),
- 19 % sur la tranche B (au-delà du plafond de la Sécurité sociale) et la tranche C, répartie de la façon suivante :

		Tranc	che A	Tranche	s B et C
1. Convention collective du 14 mars 1947		Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
Retraite					
Tranche A	4 %	3 %	1 %		
Tranches B et C	16 %			10 %	6 %
2. Complément Tranche A					
Retraite					
Tranche A	4 %	2 %	2 %		

ART. 8 – ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES (APEC)

51, boulevard Brune - 75689 Paris Cedex 14

Les cadres relevant de la présente annexe bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens.

Les cotisations prélevées à ce titre le sont selon la répartition suivante :

- employeur 3/5°,

- salarié 2/5°.

(1) NDLR : Pour la ventilation des cotisations de prévoyance, consulter l'article 7.2 de l'avenant n°322.

ART. 9. - DELAI CONGÉ

Après la période d'essai, le délai congé est fixé comme suit :

- deux mois, en cas de démission,
- quatre mois, en cas de licenciement.

Pour les directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service et qui comptent plus de deux années d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise, le délai congé est fixé comme suit :

- trois mois, en cas de démission,
- six mois, en cas de licenciement.

Pendant la période de délai congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois, prises en une ou plusieurs fois, pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

ART. 10. – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise, a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- un demi-mois par année de service en qualité de non cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire ;
- un mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce titre de non cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois de pleine activité.

Pour les cadres directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, l'indemnité de licenciement (non cadre et cadre) ne pourra dépasser un montant égal à dix-huit mois de salaire.

Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge d'obtention de la retraite des régimes général et complémentaires au taux plein.

ART. 11. – QUALIFICATION – CLASSIFICATION – DÉROULEMENT DE CARRIÈRE – PROGRESSION A L'ANCIENNETÉ

11-1 – Pour la classification des cadres, trois critères sont à prendre en considération :

- le niveau de qualification,
- le niveau de responsabilité,
- le degré d'autonomie dans la décision.

Dans les deux derniers critères, la notion de délégation est également prise en compte.

La notion de « mission de responsabilité » s'entend comme capacité d'initiative, pouvoir de décision dans le cadre de la délégation confiée et/ou pouvoir hiérarchique.

11-2 - Niveaux de qualification

Les niveaux de qualification correspondent à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 et les diplômes reconnus par la CPNF.

11-3 - Progression à l'ancienneté

Pour l'ensemble des cadres, la progression de carrière est de 28 % en 28 ans selon une progression d'échelon tous les 3 ans à l'exception du dernier échelon d'une durée de 4 ans (4 %).

11-4 – Classification et déroulement de carrière

En fonction des critères définis ci-dessus, on distingue :

- Les cadres hors-classe: sont concernés les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association, ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.
- Les cadres de classe 1: sont concernés les directeurs d'établissements et de service, ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

- Les cadres de classe 2: sont concernés les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc., ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.
 - Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau II de qualification.
- Les cadres de classe 3 : sont concernés tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Pour les cadres hors classe, le coefficient de base est ainsi fixé

Qualification	Directeur général	Directeur général adjoint
Niveau II minimum	1 000	900

Dans la catégorie directeurs généraux adjoints, sont inclus les directeurs adjoints d'IRTS et de formation multifilière.

Pour les autres cadres

Qualification	Classe 1	Classe 2	Classe 3
Si niveau I exigé par l'employeur	870	850	800
Niveau II	800	770	720
Niveau III		720	680

Le statut de directeur ne saurait être accordé au cadre responsable dans une structure de moins de 10 salariés (permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés).

ART. 12. – INDEMNITÉS DE SUJÉTION PARTICULIÈRE

12-1 – Indemnité liée au fonctionnement de l'association

Le directeur général ou le directeur général adjoint d'une association employant au minimum 200 salariés (permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés) bénéficie d'une indemnité, en fonction :

- de la diversité des établissements et services,
- de la dispersion géographique des établissements et services,
- de la diversité des missions (aide sociale, PJJ, adultes mineurs et handicapés),
- d'actions innovantes qu'il entreprend dans le cadre du développement associatif.

Cette indemnité est attribuée sur décision de l'association. Son montant est compris entre 100 et 300 points pour le directeur général et entre 70 et 210 points pour le directeur général adjoint. Toutefois, dans les associations de plus de 800 salariés, le montant de l'indemnité attribuée au directeur général peut être supérieur à 300 points.

Pour le directeur général cumulant au moins trois des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 200 points.

Pour le directeur général adjoint cumulant au moins trois des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 140 points.

12-2 – Indemnité liée au fonctionnement des établissements et services

Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et subissant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :

- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service,
- du fonctionnement continu sans hébergement de l'établissement,
- du fonctionnement semi continu avec hébergement de l'établissement,
- du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement,
- du nombre de salariés lorsqu'il est supérieur ou égal à 30 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés,
- des activités économiques de production et de commercialisation,
- d'une mission particulière confiée par l'association ou la direction,
- de la dispersion géographique des activités,
- des activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents, des comptes administratifs distincts.

L'association fixe le montant de cette indemnité en fonction du nombre et de l'importance des sujétions subies dans les limites suivantes.

Pour les cadres de la classe 1, cette indemnité est comprise entre 70 et 210 points. L'indemnité ne peut être inférieure à 120 points :

pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement,

pour le directeur cumulant au moins deux des sujétions précisées ci-dessus.

L'indemnité ne peut être inférieure à 140 points :

pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement soumis à au moins une des autres sujétions,

pour le directeur cumulant au moins deux des sujétions dont les activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents, des comptes administratifs distincts.

Pour les cadres de la classe 2, elle est comprise entre 15 et 135 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 80 points pour le cadre exerçant son activité dans un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement.

Si ce cadre est soumis à au moins une autre sujétion, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 100 points.

Si un cadre est soumis à au moins deux sujétions, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 70 points.

Les cadres techniques et administratifs de la classe 3 bénéficient de cette indemnité en fonction des sujétions spécifiques qu'ils supportent, non liées au fonctionnement de l'établissement ou du service.

Cette indemnité est comprise entre 15 et 135 points.

Le régime indemnitaire est fixé par le contrat de travail.

ART. 13. – FORMATION, PERFECTIONNEMENT, RECHERCHE

Eu égard aux responsabilités exercées, les cadres devront régulièrement actualiser leurs connaissances par des actions de formation, de perfectionnement et de recherche en accord avec l'employeur.

ART 14. – DÉFINITION DE FONCTION

14-1 - Directeur général d'association ou d'organisme

Dans une association gérant plusieurs établissements ou services, par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur général est responsable de :

- la bonne exécution des décisions des instances statutaires de l'association ou de l'organisme ;
- la mise en œuvre de la politique générale de l'association ou de l'organisme, de la vie associative et des relations publiques ;
- l'animation et la coordination d'une équipe de directeurs ;
- la sécurité générale des personnes et des biens.

Pour exercer cette responsabilité, il dispose du pouvoir hiérarchique et de décision.

Compte tenu de la spécificité de l'association ou de l'organisme et de l'organisation choisie, il pourra se faire assister de cadres figurant à l'article 2.

14-2 - Directeur d'établissement ou de service

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur :

- est chargé de la conception et de la mise en œuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé;
- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées ;
- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés ;
- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable;
- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

Pour exercer ses fonctions, il pourra être assisté de cadres figurant à l'article 2.

14-3 – Cadre des centres de formation en travail social de niveau 2 Chargé :

- au plan pédagogique, de missions d'enseignement, d'analyse des pratiques, d'accompagnement et d'évaluation des projets de formation individuels et collectifs,
- au plan de l'ingénierie, de missions d'élaboration et de conduite de projets (mise en œuvre coordination évaluation),
- au plan du développement des compétences, de missions d'expertise, d'études et de recherches.

ART. 15. – VALEUR DU POINT, FRAIS PROFESSIONNELS, MAJORATION FAMILIALE

Les cadres bénéficient des dispositions de l'Annexe 1 « Salaires, indemnités, avantages en nature », à l'exception de l'article $1^{\rm er}$ bis devenu sans objet en application du présent avenant (1).

ART. 16. – INDEMNITÉ D'ASTREINTE DANS LES ÉTABLISSEMENTS ASSURANT L'HÉBERGEMENT (2)

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le cadre ayant capacité à exercer cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

⁽¹⁾ NDLR: Cf. note sous l'article 36.

⁽²⁾ NDLR: Voir également le régime d'astreinte prévu dans l'accord de branche, reproduit dans les Additifs.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par semaine complète d'astreinte, y compris le dimanche,
- 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète, y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année.

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit, ainsi que de la gratuité des charges annexes (eau, chauffage et électricité).

Dans les établissements fonctionnant plus de 220 jours par an, le remplaçant permanent du directeur ou du cadre visé à l'alinéa 1 du présent article bénéficie des dispositions ci-dessus dans les mêmes conditions.

Les autres cadres logés à titre gratuit en application des dispositions conventionnelles avant la date d'application du présent avenant en conservent le bénéfice à titre individuel.

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non cumul avec les dispositions du présent article.

ART. 17. – CONGÉS PAYÉS ANNUELS SUPPLÉMENTAIRES

Les dispositions suivantes en matière de congés payés annuels supplémentaires demeurent applicables aux cadres.

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale, les cadres ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des trois trimestres (sauf dispositions particulières aux cadres des centres de formation et instituts de formation) qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, à l'exception des cadres travaillant dans un établissement de l'Annexe 10.

Six iours consécutifs, non compris les jours - Directeur fériés et le repos hebdomadaire. - Directeur adjoint Eu égard aux servitudes particulières du - Chef de service éducatif travail dans les clubs et équipes de prévention - Chef de service pédagogique pendant la période des grandes vacances - Conseiller pédagogique scolaires d'été, le personnel (cadre) éducatif bénéficie, en compensation des surcharges - Éducateur technique chef de travail inhérentes à cette période, dans la - Chef de service animation limite maximale de six jours consécutifs, d'un - Assistant social chef congé payé supplémentaire par rapport aux - Psychologue conditions du premier alinéa de l'article 6 de - Chef de service paramamédical l'Annexe 3 de la Convention collective. Trois jours consécutifs, non compris les jours - Cadres techniques et administratifs fériés et le repos hebdomadaire. - Directeur d'IRTS - Directeur d'école à formations multiples - Directeur d'école à formation unique - Directeur adjoint d'IRTS - Directeur adjoint d'école à formations multiples - Responsable de centres d'activités Neuf jours consécutifs de congés à Noël et à - Responsable de projet ou chargé de Pâques, non compris les jours fériés et le repos mission hebdomadaire. - Chargé de recherche - Formateur - Attaché de recherche - Chef de service pédagogique des établissements et services pour déficients visuels et auditifs, bénéficiant des congés payés identiques à ceux des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles

ART. 18 - DATES D'APPLICATION

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1^{er} bis de la Convention collective se verront appliquer l'intégralité des dispositions de l'avenant n°265 au 1^{er} septembre 2000.

Les autres cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions de l'avenant n°265 au 1^{er} mai 2001.

(Avenant n°1 du 20.06.2000 à l'avenant n°265 du 21.04.1999)

CADRES HORS CLASSE

Directeur général

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	1 000
après 3 ans	1 030
après 6 ans	1 060
après 9 ans	1 090
après 12 ans	1 120
après 15 ans	1 150
après 18 ans	1 180
après 21 ans	1 210
après 24 ans	1 240
après 28 ans	1 280

Directeur général adjoint ou assimilé

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	900
après 3 ans	927
après 6 ans	954
après 9 ans	981
après 12 ans	1 008
après 15 ans	1 035
après 18 ans	1 062
après 21 ans	1 089
après 24 ans	1 116
après 28 ans	1 152

CADRES CLASSE I

Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation

Niveau 1

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	870,0
après 3 ans	896,1
après 6 ans	922,2
après 9 ans	948,3
après 12 ans	974,4
après 15 ans	1 000,5
après 18 ans	1 026,6
après 21 ans	1 052,7
après 24 ans	1 078,8
après 28 ans	1 113,6

Niveau 2

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	800
après 3 ans	824
après 6 ans	848
après 9 ans	872
après 12 ans	896
après 15 ans	920
après 18 ans	944
après 21 ans	968
après 24 ans	992
après 28 ans	1 024

CADRES CLASSE II

Cadres ayant mission de responsabilité avec sub-délégation

Niveau 1

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	850,0
après 3 ans	875,5
après 6 ans	901,0
après 9 ans	926,5
après 12 ans	952,0
après 15 ans	977,5
après 18 ans	1 003,0
après 21 ans	1 028,5
après 24 ans	1 054,0
après 28 ans	1 088,0

Niveau 2

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	770,0
après 3 ans	793,1
après 6 ans	816,2
après 9 ans	839,3
après 12 ans	862,4
après 15 ans	885,5
après 18 ans	908,6
après 21 ans	931,7
après 24 ans	954,8
après 28 ans	985,6

CADRES CLASSE II (suite)

Cadres ayant mission de responsabilité avec sub-délégation

Niveau 3

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	720,0	
après 3 ans	741,6	
après 6 ans	763,2	
après 9 ans	784,8	
après 12 ans	806,4	
après 15 ans	828,0	
après 18 ans	849,6	
après 21 ans	871,2	
après 24 ans	892,8	
après 28 ans	921,6	

CADRES CLASSE III

Cadres techniciens

Niveau 1

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	800	
après 3 ans	824	
après 6 ans	848	
après 9 ans	872	
après 12 ans	896	
après 15 ans	920	
après 18 ans	944	
après 21 ans	968	
après 24 ans	992	
après 28 ans	1 024	

Niveau 2

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	720,0	
après 3 ans	741,6	
après 6 ans	763,2	
après 9 ans	784,8	
après 12 ans	806,4	
après 15 ans	828,0	
après 18 ans	849,6	
après 21 ans	871,2	
après 24 ans	892,8	
après 28 ans	921,6	

CADRES CLASSE III (suite)

Cadres techniciens

Niveau 3

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	680,0	
après 3 ans	700,4	
après 6 ans	720,8	
après 9 ans	741,2	
après 12 ans	761,6	
après 15 ans	782,0	
après 18 ans	802,4	
après 21 ans	822,8	
après 24 ans	843,2	
après 28 ans	870,4	

ANNEXE 7

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNELS DES IRTS, CENTRES DE FORMATION ET INSTITUTS DE FORMATION

(Devenues sans objet, suite à l'application de l'avenant n°265 du 21.04.1999)

ANNEXE 8

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNELS ÉDUCATIFS EN SITUATION TEMPORAIRE D'EMPLOI SALARIÉ (1)

- en attente de formation
- ou bénéficiant de formation en cours d'emploi

AVENANT N°60 PROTOCOLE D'ACCORD DU 28 JANVIER 1974

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ART. 1er - BUT

Le présent protocole a pour but de préciser les dispositions particulières applicables aux personnels salariés ne répondant pas à la qualification professionnelle établie pour les emplois :

- d'aide-médico-psychologique,
- de moniteur-éducateur,
- d'éducateur spécialisé.

ART. 2. - BÉNÉFICIAIRES

Il traite:

TITRE I, de la situation des salariés en formation en cours d'emploi dans le cadre des dispositions

- de l'arrêté du 4 septembre 1972, créant le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-médico-psychologique,
- du décret n°73-117 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur,
- du décret n°73-116 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le diplôme d'éducateur spécialisé du ministère de la Santé publique.

TITRE II, de la situation des personnels éducatifs, en fonction au 1^{er} octobre 1970 mais ne répondant pas à cette date aux conditions requises pour bénéficier de l'action d'adaptation, et de la situation des personnels éducatifs recrutés depuis le 1^{er} octobre 1970 et se trouvant à la date des arrêtés et décrets sus-cités,

- soit en situation conventionnelle de « candidat-élève »,
- soit en situation contractuelle.

(1) NDLR: De nombreuses dispositions de cette annexe sont aujourd'hui obsolètes et le salaire correspondant aux coefficients prévus, rattrapé par le SMIC applicaple au 1er janvier 2013.

TITRE III, de la situation des personnels recrutés avant leur entrée en formation : voie directe ou en cours d'emploi.

ART. 3.

Réserve est faite que, dans un même établissement, le crédit d'heures nécessité pour les formations en cours d'emploi au titre du présent protocole d'accord est limité à 5 % du nombre d'heures prévues pour l'ensemble des emplois éducatifs de l'établissement, sur la base de 1 700 heures de présence par emploi et par an.

Ne sont pas pris en compte sur le crédit d'heures ainsi déterminé :

- les emplois éducatifs d'aide-médico-psychologique,
- les emplois éducatifs tenus par des personnels en action d'adaptation,
- les emplois éducatifs pouvant être tenus par des salariés en formation continue au titre de la loi du 13 juillet 1971 avec aide financière de l'État,
- les emplois éducatifs d'éducateur de jeunes enfants recruté pour la formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé.

TITRE IER

Par application des arrêtés et décrets cités dans les dispositions générales, les candidats

- au certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-médico-psychologique,
- au certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur,
- au diplôme d'éducateur spécialisé,

désireux d'entrer dans un cycle de formation en cours d'emploi, devront répondre aux conditions d'embauche et de recrutement ci-dessous :

ART. 4. – CONDITIONS OBLIGATOIRES D'EMBAUCHE

Pour entrer en formation en cours d'emploi, les salariés devront avoir satisfait aux examens de sélection prévus par les textes réglementaires et les arrêtés pris en application de ces textes, au plus tard dans les trois mois qui suivent l'embauche. En cas de succès à ces épreuves de sélection et de recrutement effectif par un établissement, sur attestation justificative délivrée par la commission de sélection et d'orientation, le candidat est remboursé par cet établissement des droits d'examen et frais de déplacements afférents à ces épreuves.

Le remboursement des frais de déplacement n'intervient que si les épreuves de sélection ont été subies à l'intérieur de la région d'Action sanitaire et sociale, ou des régions d'Action sanitaire et sociale limitrophes de l'établissement de recrutement.

En cas de passages successifs des épreuves de sélection, ce remboursement n'intervient, dans les conditions ci-dessus, que pour les épreuves sanctionnées par la décision favorable.

ART. 5. – CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Aide médico-psychologique

Être âgé de 18 ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique d'une durée de deux ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'AMP.

S'engager à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en première année du cycle de formation en cours d'emploi auquel participe l'établissement de recrutement.

Cette entrée effective en formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou du centre de formation, au-delà du maximum d'une année scolaire. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

Moniteur-éducateur

Être âgé de 20 ans au 1^{er} septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de moniteur-éducateur ou 18 ans à cette même date pour les titulaires du BEP préparatoire aux carrières sanitaires et sociales (option sociale).

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en première année du cycle de formation en cours d'emploi organisé par l'école ou le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'Action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'Action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne peut être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la seconde "rentrée" scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

Éducateur spécialisé

Être âgé de 23 ans au moins au 1^{er} septembre de l'année d'entrée en formation et justifier de trois années d'activité professionnelle ou assimilée en position salariale. S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en première année du cycle de formation organisé par le centre de formation de leur choix, à l'intérieur

de la région d'Action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'Action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la seconde « rentrée » scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

ART. 6.

- Les aides-médico-psychologiques entrés en formation dans les conditions ci-dessus en vue de l'obtention du certificat en cause, pour bénéficier ultérieurement de la formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé,
- les moniteurs-éducateurs entrés en formation en vue de l'obtention du certificat en cause pour bénéficier de la formation d'éducateur spécialisé devront justifier d'un an minimum de l'exercice de la profession après l'obtention desdits certificats.

ART. 7. – NATURE DU CONTRAT D'EMBAUCHE

Les recrutements prononcés au titre de la présente annexe sont des recrutements conditionnels qui postulent :

- le résultat favorable des épreuves de sélection,
- l'admission effective en cycle de formation,
- l'acquisition effective de la qualification, objet de la formation en cours d'emploi, dans les limites de temps fixées par les textes réglementaires visés à l'article 2 ci-dessus.

De ce fait, les salariés recrutés au titre de la présente annexe sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la Convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'obtention effective de la qualification poursuivie,
- soit par l'interruption définitive du processus de formation qui surviendrait à la suite du résultat négatif de la formation ou de la non observation par l'intéressé d'une des conditions ci-dessus.

Pour les salariés admis à se représenter, dans les conditions réglementaires, une seconde ou même une troisième fois à l'examen de qualification, objet de la formation, ce contrat se trouve tacitement reconduit de la durée utile.

À l'obtention effective de la qualification, la situation du salarié est définie obligatoirement par contrat à durée indéterminée sans période d'essai ni de stage.

ART. 8. - DÉLAI-CONGÉ

Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour un mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis et sans indemnité.

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail conclu dans le cadre de la présente annexe par l'une des deux parties contractantes, il est fait application des dispositions de l'article 16 de la Convention collective.

ART. 9. - SALAIRES

Les personnels relevant de la présente annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 5, 6, 7 et 8 ci-dessus, perçoivent des salaires assurés par l'établissement de recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation et pendant toute la durée normale du cycle de formation en cours d'emploi, dans les conditions ci-après (cf. tableau ci-annexé).

Les personnels recrutés en vue d'une formation en cours d'emploi au titre de la présente annexe, alors qu'ils sont déjà régulièrement bénéficiaires d'un classement d'emploi de la CCNT du 15 mars 1966 (emploi ne comportant pas d'exigence de première qualification professionnelle éducative), peuvent conserver, avec l'accord de l'employeur procédant au recrutement, le bénéfice de ce classement et de sa progression normale pendant la durée de leur formation en cours d'emploi, s'il leur est plus avantageux que les dispositions ci-après.

ART. 10. – INDEMNITÉS

(Supprimé par avenant n°163 du 29.04.1985)

ART. 11. - FRAIS DE TRANSPORT ET D'HÉBERGEMENT

Les conditions de prise en charge des frais de transport et d'hébergement seront déterminées par la convention-type nationale prévue à l'article 14 ci-après.

ART. 12.

Durée du travail

(Se reporter à l'article 20.1 des dispositions générales de la présente Convention collective).

Les heures sont réparties en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel prévus annuellement étant de :

- 600 heures pour les moniteurs-éducateurs et les éducateurs spécialisés,
- 150 heures (ou 300 heures réparties sur 2 ans) pour les aides-médicopsychologiques.

La durée annuelle moyenne des heures travaillées dans l'établissement de recrutement, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera de :

- 1 480 heures pour le moniteur-éducateur et l'éducateur spécialisé,
- 1925 heures pour l'aide-médico-psychologique.

Stages de formation pratique

Vient en déduction de la durée de travail ainsi déterminée, le temps nécessaire aux stages de formation pratique en dehors de l'établissement de recrutement, à concurrence de :

- pour le moniteur-éducateur, 3 mois (au cours des 2 années de formation),
- pour l'éducateur spécialisé, 4 mois (au cours des 4 années de formation).

ART. 13. – LES PROBLEMES POSÉS

- par les congés payés annuels,
- par les congés trimestriels,
- par le logement,
- par la nourriture,
- par la surveillance de nuit,
- par le reclassement après qualification,

seront réglés par application des dispositions conventionnelles existantes.

ART. 14. - CONVENTIONS DE STAGE

Pour l'application de la présente annexe, dans le cadre d'une « convention-type » nationale négociée entre les signataires de ladite annexe, des conventions de stage seront conclues entre l'organisme employeur, le centre de formation et, le cas échéant, l'organisme responsable de l'établissement ou service « terrain de stage », en ce qui concerne les conditions de stage et de compensation entre établissements ou services.

Ces conventions préciseront les modalités pratiques pendant toutes les périodes inhérentes à la formation où le salarié n'est pas en service effectif dans l'établissement.

TITRF II

ART. 15. - BÉNÉFICIAIRES

Les personnels en fonction au 1^{er} octobre 1970 qui ne remplissaient pas à cette date les conditions exigées pour entrer dans les actions d'adaptation, ayant satisfait aux examens de sélection et actuellement sous contrat à durée indéterminée, bénéficieront par priorité d'une formation en cours d'emploi.

Les personnels salariés, recrutés depuis le 1^{er} octobre 1970, occupant sans qualification, à la date des décrets et arrêtés cités à l'article 2 ci-dessus, une fonction éducative et se trouvant en situation contractuelle à durée indéterminée.

ART. 16. - SITUATION SALARIALE

Ils conserveront leur classement fonctionnel au moment de leur entrée en formation et le bénéfice de la progression prévue par ledit classement.

ART. 17. – CONDITIONS DE STAGE ET INDEMNITÉS

Ils bénéficieront, en outre, des dispositions des articles 11, 12, 13 et 14 du Titre I^{er}.

ART. 18. – **RECONVERSION**

Les salariés visés au Titre II, en situation d'échec dans leur formation, bénéficieront d'un délai maximum de 15 mois pour procéder à leur reconversion.

Pendant cette période, ils demeureront, suivant les conditions ci-dessous définies, salariés de l'entreprise et bénéficieront du maintien de leur rémunération.

Le contrat de travail prendra fin au terme de leur reconversion :

- soit par l'acquisition d'une autre qualification professionnelle,
- soit, au plus tard, à la fin du 15^{ème} mois suivant la constatation de leur échec à la formation.

Il sera versé aux intéressés quittant l'entreprise les indemnités de licenciement prévues à l'article 16 de la convention.

TITRE III

ART. 19.

Avant leur entrée effective en formation (formation directe), les candidats aux emplois éducatifs visés par la présente annexe pourront être recrutés et mis en position salariale en qualité de candidat-élève, aux conditions suivantes :

les dispositions des articles ci-après, du Titre I de la présente annexe, leur sont applicables.

Article 4. – Conditions obligatoires d'embauche

Article 5. - Conditions de recrutement

L'engagement d'entrée effective en formation concerne la voie directe dans un établissement de leur choix.

Article 7. – Nature du contrat d'embauche

(Sauf dispositions concernant l'entrée effective en formation).

Les salariés recrutés par référence au présent titre sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la Convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'échec aux épreuves de sélection,
- soit par l'entrée effective en cycle de formation,
- soit par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans les délais prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 8. – Délai-congé.

Article 9. - Émoluments.

Article 10. – Application des dispositions conventionnelles existantes.

ART. 20. - EFFET

Les dispositions du présent protocole constituent l'Annexe 8 à la Convention collective annulent et remplacent celles existantes de ladite Annexe 8 à compter du 1^{er} janvier 1974.

Classification des emplois et coefficients de salaires

NDLR - Rappel: Salaire minimum conventionnel: 348 (358 internat) Ce coefficient se trouve, au 1^{er} juillet 2012, rattrapé par le SMIC.

	Coefficients (A)	Surclassement internat (1)
Avant succès aux épreuves de sélection : toutes catégories d'emplois éducatifs	304	314
Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en cycle de formation (formation directe ou formation en cours d'emploi) - AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE	314	324
 CANDIDAT élève MONITEUR-ÉDUCATEUR (formation directe) CANDIDAT MONITEUR-ÉDUCATEUR en formation en cours d'emploi 	324	334
 CANDIDAT élève ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ (formation directe) CANDIDAT ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ en formation en cours d'emploi ÉDUCATEUR JEUNES ENFANTS, candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi 	324	334
A compter de l'entrée effective en cycle de formation en cours d'emploi et pendant la durée normale de cours de formation (2) - AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE	324	334
- MONITEUR-ÉDUCATEUR en formation en cours d'emploi	346	356
 ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ en formation en cours d'emploi ÉDUCATEUR JEUNES ENFANTS en formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé 	392	404

⁽¹⁾ Subissant les sujétions de l'internat.

Avenants n°202 du 27.06.1989 et n°230 du 05.12.1991

(A) Les indices en dessous du salaire minimum conventionnel sont remplacés par le minimum conventionnel fixé sur la base de l'indice de base 338 auquel s'ajoute le surclassement internat (10 points) pour les personnels subissant les sujétions d'horaires, et l'indemnité de sujétion spéciale (Annexe 1 article 1 bis).

⁽²⁾ Le bénéfice de ces coefficients est accordé à compter de l'admission à un cycle de formation (directe ou en cours d'emploi) si l'entrée effective en ce cycle est différée du fait de l'employeur ou de l'école.

AVENANT 60 ter CONVENTION DE STAGE ET FRAIS DE DÉPLACEMENT

ART, 1er

Par référence, et pour application des articles 11 et 14 de l'Annexe 8 de la CCNT du 15 mars 1966, le présent avenant a pour objet de définir les conditions administratives et financières et les obligations qui en découlent, applicables à tout salarié admis à suivre une formation en cours d'emploi :

- d'éducateur spécialisé,
- de moniteur-éducateur,
- d'aide-médico-psychologique.

Le salarié relevant des présentes dispositions attestées par un contrat écrit précisant sa qualité d'élève en formation en cours d'emploi s'engage à suivre la formation, à effectuer les différentes tâches et activités arrêtées par le centre de formation, qui aura passé au préalable une convention avec l'employeur.

En contrepartie, celui-ci assure à l'intéressé le bénéfice des dispositions de l'Annexe 8 et des mesures particulières prévues par le présent avenant.

TITRE I - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Conformément aux articles 11 et 14 de l'Annexe 8 à la CCNT, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi pendant toutes les périodes, inhérentes à cette formation, où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

ART. 2. - POSITION STATUTAIRE

Le salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi demeure salarié de son établissement de recrutement pendant la durée de sa formation théorique et technique en centre de formation et pendant les stages dans un autre établissement.

ART. 3. – RATTACHEMENT ADMINISTRATIF

Pendant les périodes de formation théorique et technique au centre de formation et des stages pratiques en établissement, l'établissement de recrutement assure le paiement des salaires, dans les conditions, délais et procédures habituels, et le remboursement mensuel des frais de formation.

Le salarié en formation en cours d'emploi fournira chaque mois à son employeur une attestation de présence délivrée par le centre de formation ou l'établissement « terrain de stage ».

Des avances peuvent être consenties, pour certains frais de formation et sur justifications par l'établissement de recrutement tels que prévus aux articles 7, 8 et 9.

ART. 4. – OBLIGATION DE SERVICE – DISCIPLINE

Le salarié admis en formation en cours d'emploi demeure tributaire de son établissement de recrutement, toutes les procédures et décisions en matière de salaire, de congés, de congés maladie, d'accident du travail, de discipline et de responsabilité civile restent de la compétence de l'établissement de recrutement. Le salarié procédera aux déclarations et informations utiles en la matière dans les délais prescrits, tant auprès de son employeur que du centre de formation ou de l'établissement « terrain de stage ».

Le salarié doit remplir les obligations normales de sa formation dans le centre de formation et sur les terrains de stage dont il doit respecter les règles de fonctionnement.

Lorsque ces obligations ne sont pas remplies, il est tributaire des dispositions de l'article 33 de la CCNT.

ART. 5. – EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX

Le salarié en formation en cours d'emploi continue de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de droit syndical pendant les périodes de formation théorique et technique en centre de formation et les stages de formation pratique en établissement « terrain de stage ».

Pour les élections au comité d'entreprise ou comité d'établissement et des délégués du personnel, il reste électeur et éligible au titre de son établissement de recrutement, dans les conditions légales et conventionnelles.

TITRE II - DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Conformément aux articles 11 et 14 de l'Annexe 8 à la CCNT, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié en formation en cours d'emploi, en sus des dispositions conventionnelles normales pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

ART. 6. – DROITS D'INSCRIPTIONS ET D'EXAMENS

Les droits annuels d'inscriptions en centre de formation et droits d'examens, perçus par les centres de formation, sont remboursés aux salariés effectivement admis en formation en cours d'emploi, sur justifications, à concurrence des taux normalisés par les services ministériels.

ART. 7. - FRAIS DE TRANSPORTS

Les frais de transports, nécessités par :

- la formation théorique et technique lieu de travail (ou résidence) à l'école,
- les stages de formation pratique lieu de travail (ou résidence) à l'établissement terrain de stage sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi sur justification :
- à concurrence de 10 déplacements par an (aller-retour) ;
- sur la base du tarif SNCF 2^e classe ou transports en commun ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques, s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou SNCF.

ART. 8. – FRAIS DE SÉJOUR

Les dépenses d'hébergement, nécessitées par :

- la formation théorique et technique à l'école,
- les stages de formation pratique en établissements sont remboursées au salarié en formation en cours d'emploi sur justification :
 - à concurrence de 40 découchers annuels ;
 - en cas de distance simple supérieure à 25 km (50 km aller-retour) ;
- sur la base de la dépense réelle justifiée, à concurrence du taux conventionnel (cf. Article 7, Annexe 1).

Les salariés en formation en cours d'emploi continuent à bénéficier des dispositions des articles 43 et 44 de la CCNT pendant ces stages de formation pratique et de l'article 10 de l'Annexe 3.

Au cours de ces stages pratiques, le salarié en formation en cours d'emploi ne peut prétendre à aucune rémunération ou indemnité de l'établissement terrain de stage.

L'établissement terrain de stage assure la charge :

- des repas pris par le stagiaire dans le cadre de sa participation éducative aux repas des pensionnaires,
- du logement, dans la mesure où incombe au stagiaire une responsabilité de surveillance de nuit des pensionnaires ou lorsque la chambre mise à disposition du stagiaire n'est pas séparée des chambres des pensionnaires de l'établissement.

ART. 9.

Date d'effet : 1^{er} septembre 1976.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JANVIER 1978

modifié par le protocole d'accord du 1er février 1979 concernant les éducateurs techniques admis à la préparation du CAFETS

A compter de la date d'entrée en formation au CAFETS (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé) les dispositions suivantes sont applicables aux éducateurs techniques admis dans le cycle de formation :

ART. 1er – DURÉE DU TRAVAIL

a) Durée du travail

(Se reporter à l'article 20.1 des dispositions permanentes de la présente Convention collective).

Les heures sont réparties, en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel prévus annuellement étant de :

- 460 heures (dont 120 heures pour le travail personnel) (1).

La durée moyenne des heures travaillées dans l'établissement employeur y compris les congés payés et les jours fériés sera de :

- 1 620 heures (1).

b) Stages de formation pratique

Vient en déduction de la durée du travail ainsi déterminée, le temps nécessaire au stage de formation pratique en dehors de l'établissement employeur, à concurrence de :

- trois semaines, éventuellement fractionnables (au cours des trois années de formation).

ART. 2.

Les articles de 2 à 8 inclus de l'avenant 60 ter du 10 septembre 1976 à la CCNT sont applicables aux éducateurs techniques pendant toute la durée de leur formation.

(1) NDLR: Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978/1979.

ANNEXE 9

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNELS NON CADRES DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR DÉFICIENTS AUDITIFS ET VISUELS

(Modifiées par l'avenant n°255 du 19.12.1994)

ART. 1er - BÉNÉFICIAIRES

La présente annexe à la Convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 précise les dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services visés par les Annexes 24 quater et quinquies du décret du 9 mars 1956, modifié par le décret 88.423 du 22 avril 1988.

ART. 2. - DURÉE - RÉVISION

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la Convention collective nationale.

TITRE PREMIER - PERSONNEL DE DIRECTION

(Articles 3 à 7 supprimés par avenant n°265 du 21.04.1999 et intégrés dans l'Annexe 6)

TITRE II - AUTRES PERSONNELS

ART. 8. – CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente annexe s'il ne justifie des conditions de qualifications définies réglementairement par les Pouvoirs publics pour l'exercice de ces emplois dans le secteur privé ou établies conventionnellement par les définitions des emplois ci-après.

ART. 9. – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNELS TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS POUR DÉFICIENTS SENSORIELS AUDITIFS OU VISUELS

- a) La durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 20.1 des dispositions permanentes de la présente Convention collective, dans le cadre d'un fonctionnement continu ou discontinu afin d'assurer la prise en charge des personnes dont la déficience auditive ou visuelle entraîne des troubles nécessitant le recours à des techniques spécialisées pour le suivi médical, l'apprentissage de moyens de communication, la compensation du handicap, l'acquisition de connaissances scolaires, la formation professionnelle et l'accès à l'autonomie sociale.
- b) Dans les établissements et services subissant des fluctuations ou variations d'activité avec alternance de périodes de hautes ou de faibles activités, un accord d'entreprise ou d'établissement pourra être négocié dans le cadre des dispositions légales.
- c) Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée de travail Pour le personnel enseignant ci-après désigné :
- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie).

Cadre d'extinction:

- CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPSAIS, options A et B,
- moniteurs de classe,
- éducateurs scolaires (justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet),
- jardinières d'enfants pour déficients auditifs (titulaires d'une attestation FISAF, délivrée avant 1970 exerçant dans le cadre scolaire),
- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels (justifiant des qualifications requises (Annexe 3) et de l'attestation de formation de la FISAF).

La durée du travail de 39 heures comprend :

27 heures de charges pédagogiques dont 2 heures de pédagogie indirecte comprenant les temps consacrés aux conseils de classes, concertations internes ou externes avec les enseignants, réunions de synthèses, réunions avec les parents, etc.

et 25 heures de charges de pédagogie directe constituées par les heures d'enseignement spécialisé et les heures de rééducation du langage réalisées par les enseignants spécialisés auprès des jeunes sourds. Toutes les heures de cours réalisées, au niveau lycée ou collège, effectuées en section, sont affectées du coefficient 110 %.

Les périodes de travail en présence effective des élèves (récréations ou inter-cours, etc.) sont imputées sur les heures de pédagogie directe.

Tous les temps de déplacement professionnel sont préalablement décomptés des 39 heures.

Le temps de travail restant sera réparti sur les bases suivantes :

- 27/39^e pour les charges de pédagogie,
- 12/39^e pour le travail personnel,
- 12 heures de travail personnel (préparation, correction, recherche, documentation).

ART. 10. – ÉLÈVES PROFESSEURS (ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL/ENSEIGNEMENT TECHNIQUE)

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée sur la base de 39 heures dont :

- 21 heures pour les charges pédagogiques (dont 2 heures de pédagogie indirecte, telle que définie ci-dessus),
- 12 heures pour le travail personnel (formation, préparation, correction, recherche, documentation),
- 6 heures consacrées à la formation spécialisée.

ART. 11. - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

Par dérogation aux dispositions permanentes (article 22) et de l'article 6 de l'Annexe 3, les personnels ci-après désignés :

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS, options A et B),
- élèves-professeurs,
- moniteurs de classe éducateurs scolaires (cadre d'extinction),
- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs,
- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles.

La durée des congés annuels ainsi déterminée est alors exclusive du bénéfice de tous congés payés supplémentaires.

La direction de chaque établissement recevant des déficients auditifs ou visuels pourra demander au personnel ci-dessus désigné de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période desdits congés.

(Modifié par l'avenant n°265 du 02.04.1999)

ART. 12. – CONGÉS PAYÉS ANNUELS SUPPLÉMENTAIRES

Les autres personnels, non visés par l'article 10 ci-dessus, bénéficient des congés payés annuels supplémentaires sur la base des dispositions des Annexes 2 (article 6), 3 (article 6), 4 (article 6), 5 (article 8), 8 (article 13) auxquelles ils sont rattachés.

ART. 13 - FLÈVES-PROFESSEURS

Clause de garantie réciproque de stabilité d'emploi

La clause de garantie réciproque ne peut s'appliquer aux formations financées en tout ou partie sur le budget obligatoire de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue.

Conscientes de ce qu'une rupture prématurée du présent contrat serait de nature à léser les intérêts de l'une ou de l'autre des parties, en raison de l'effort qu'elles auront respectivement consenti à l'occasion de la formation, les parties au contrat ont l'intention expresse de se lier de manière durable par ce contrat.

- a) En conséquence, l'employeur s'engage à maintenir le contrat de travail du salarié, sauf en cas de faute professionnelle, pendant une durée minimale de trois ans à compter de l'obtention par le professeur du CAPEJS et du CAEGADV.
 - Tout licenciement non motivé par une faute grave qui serait notifié au cours des trois années précitées, donnerait lieu au paiement d'une indemnité spéciale, en sus de l'indemnité de licenciement conventionnelle calculée sur les bases suivantes :
 - rupture pendant la première année, 3 mois de salaire brut,
 - rupture pendant la deuxième année, 2 mois de salaire brut,
 - rupture pendant la troisième année, 1 mois de salaire brut.
- b) En contrepartie de la formation qui lui sera dispensée, avec maintien intégral de sa rémunération conventionnelle et en considération du coût de cette formation et du préjudice qui, pour l'employeur, découlerait d'une rupture prématurée par le salarié de son contrat de travail, le professeur s'engage à rester au service de l'association pendant une durée minimale de trois années scolaires à compter de l'obtention du CAPEJS et du CAEGADV.
 - Hormis les cas de force majeure ou de motif légitime, en cas de démission notifiée au cours de ces trois années, le professeur, titulaire du CAPEJS et du CAEGADV, s'engage à payer à l'association une indemnité spéciale en réparation du préjudice subi par l'association ayant financé la formation sanctionnée par le CAPEJS et qui sera calculée sur les bases suivantes :
 - pendant la première année scolaire : le salarié versera une somme de 3 000 points de la Convention collective,

- pendant la deuxième année scolaire : le salarié versera une somme de 2 000 points de la Convention collective,
- pendant la troisième année scolaire : le salarié versera une somme de 1 000 points de la Convention collective.

Il est expressément convenu que la valeur du point à prendre en compte est celle de la Convention collective à la date de la notification de la démission.

ART. 14. – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les personnels spécialisés, cités dans la présente annexe, travaillant dans les établissements pour déficients auditifs et visuels, bénéficient des classifications salariales ci-après.

Les autres personnels sont classés conformément aux dispositions des Annexes 2, 3, 4, 5 et 8 de la Convention collective.

ART. 15. - INDEMNITÉS

Rééducateur basse vision, instructeur de locomotion, rééducateur des activités journalières

Les personnels ci-dessus désignés sont rémunérés conformément à la fonction découlant de leur formation initiale (éducateur spécialisé, moniteur éducateur, psychomotricien, orthoptiste, etc.).

Les personnels ayant suivi un perfectionnement spécialisé (diplôme de rééducation en autonomie de la vie journalière, diplôme de rééducateur de basse vision ou orthoptiste spécialisé basse vision, diplôme d'instructeur en locomotion) bénéficient d'une indemnité mensuelle de 10 points. Cette indemnité ne subit pas les majorations d'ancienneté et n'entre pas en compte pour le calcul des majorations familiales. Elle suit le sort du salaire et est réduite dans les mêmes proportions.

Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas se cumuler avec un autre avantage qu'il s'agisse de salaire, de prime ou de conditions de travail.

ART. 16. – MODALITÉS DE RECLASSEMENT ET AVANTAGES ACQUIS

Le reclassement sera prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal, ou à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent classement. En outre, lorsque ce reclassement, dans le nouvel échelon, ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un changement d'échelon à la date à laquelle serait intervenu le changement dans l'ancien classement.

Lorsque ce reclassement génère pour le salarié une situation moins favorable à la montée d'échelon dans l'ancien classement, il bénéficiera de l'indice immédiatement supérieur.

ART. 17. - DATES D'EFFET

Le présent avenant s'applique au 1^{er} janvier 1995 (sauf en ce qui concerne les dispositions des articles 9 et 10).

En ce qui concerne les dispositions concernant la durée et l'organisation du travail (articles 9 et 10), elles s'appliqueront à compter du premier jour de la rentrée scolaire 1995/1996.

(Avenant n°255 du 19.12.1994)

PROFESSEUR

Emplois et classifications spécifiques à compter du 1er janvier 1995

- Titulaire du CAPEJS
- Titulaire du CAEGADV et licence
- Titulaire du CAEMA et licence en musicologie

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	497
après 1 an	537
après 2 ans	565
après 3 ans	597
après 5 ans	629
après 8 ans	669
après 11 ans	709
après 14 ans	760
après 17 ans	811
après 20 ans	875
après 24 ans	940

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ

Justifiant du :

- CAEJDA
- CAEGADV
- CAEMA
- DIS
- CAPSAIS, options A et B

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

Justifiant du :

- CAPETADV
- CAFPETVA

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	434
après 1 an	447
après 3 ans	478
après 5 ans	503
après 7 ans	537
après 9 ans	570
après 11 ans	581
après 14 ans	615
après 17 ans	647
après 20 ans	679
après 24 ans	715
après 28 ans	762

JARDINIÈRE D'ENFANT SPÉCIALISÉE

Cadre d'extinction justifiant du diplôme d'État de jardinière d'enfants et de la spécialisation "enfance inadaptée" définie par le ministère des Affaires sociales.

TRANSCRIPTEUR DE BRAILLE ET ADAPTATEUR DE DOCUMENTS SPÉCIALISÉ

Justifiant d'une licence d'enseignement et du diplôme FISAF ou cadre d'extinction justifiant du diplôme FISAF obtenu avant juillet 1995.

INTERPRÈTE EN LANGUE DES SIGNES

Titulaire d'un diplôme professionnel de niveau III tel que maîtrise d'interprétariat en langue des signes, etc.

AUDIO-PROTHÉSISTE

Titulaire du diplôme d'État d'audio-prothésiste.

Procède à l'appareillage des déficients de l'ouïe. Après prescription médicale du port d'un appareil, il choisit, adapte la prothèse auditive, contrôle son efficacité immédiate et permanente, éveille à l'éducation prothétique du déficient de l'ouïe appareillé.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	434
après 1 an	447
après 3 ans	478
après 5 ans	503
après 7 ans	537
après 9 ans	570
après 11 ans	581
après 14 ans	615
après 17 ans	647
après 20 ans	679
après 24 ans	715
après 28 ans	762

TRANSCRIPEUR DE BRAILLE ET ADAPTATEUR DE DOCUMENTS

CODEUR LPC (langue parlé complété)

MONITEUR DE CLASSE

Cadre d'extinction

ÉDUCATEUR SCOLAIRE

Justifiant du BE ou du BAC complet Cadre d'extinction

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	393
après 1 an	407
après 3 ans	423
après 5 ans	447
après 7 ans	462
après 9 ans	481
après 11 ans	501
après 13 ans	516
après 16 ans	528
après 19 ans	557

ÉLÈVE PROFESSEUR

Justifiant du niveau de formation requis pour entrer en formation spécialisée.

	COEFFICIENT
1. Avant entrée en formation	392
2. Après entrée en formation	
Elève-professeur CAEGADV non titulaire d'une licence (cadre d'extinction)	400
Elève-professeur CAEGADV titulaire d'une licence	434
Elève-professeur CAEMA titulaire d'une licence de musicologie	434
Elève-professeur CAPEJS	434

ANNEXE 10

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNELS NON CADRES DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES HANDICAPÉES ADULTES

MODALITÉS D'INTÉGRATION

Pour l'application initiale des classifications d'emploi de la présente annexe, il sera procédé à l'intégration de tous les salariés permanents en activité de service (ou dans l'une des positions de travail effectif prévues à l'article 22 de la CCNT) dans les conditions suivantes :

- classement au coefficient majoré pour ancienneté donnant salaire égal ou immédiatement supérieur à celui atteint dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel à la date d'application de l'Annexe 10,
 - pour les salariés relevant antérieurement de la CCNT du 15 mars 1966 et justifiant d'un nouveau classement fonctionnel dans l'un des nouveaux emplois institués par l'Annexe 10,
 - pour les salariés ne relevant pas antérieurement de la CCNT du 15 mars 1966.

Si ce nouveau classement d'emploi :

- procure une augmentation supérieure à celle d'un avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel, il y a ancienneté nulle dans ce nouvel échelon de ce nouveau coefficient;
- ne procure pas une augmentation supérieure à celle d'un avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel, l'intéressé conservera dans le nouvel échelon de ce nouveau coefficient, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

(Avenant n°145 du 27.11.1981)

ART. 1er - CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux établissements et services pour personnes adultes handicapées et comprenant notamment l'accueil, l'hébergement, la réadaptation, l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les établissements et services concernés sont notamment ceux visés par la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 dans ses articles 14-2, 30, 46 et 48 :

14-2. centres de préorientation et équipes de préparation et de suite du reclassement ;

- **30.** centres d'aide par le travail créés en application de l'article 167 nouveau du Code de la famille et de l'aide sociale ;
- **46.** établissements ou services pour personnes handicapées adultes dont l'état nécessite une surveillance médicale et des soins constants ;
- **48.** traite de l'aide sociale aux personnes handicapées et notamment quand elles sont en foyers ou foyers-logements, « centres d'habitat » ou prises en charge par un service d'accompagnement.

TITRE PREMIER – CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

ART. 2. – DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

(Modifié par avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord du 12.03.1999)

La répartition du temps de travail des personnels à temps plein ou à temps partiel se décompose en tenant compte :

- a) des heures travaillées auprès des usagers ;
- **b)** des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
- c) des heures de réunion de synthèse et /ou de coordination.

En tout état de cause :

- pour les personnels éducatifs et d'animation (1), les heures de réunion de synthèse de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle de travail.
- pour les personnels assurant de charges d'enseignement, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail (1).

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicapés, des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

ART. 3. – **NOURRITURE**

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003 et remplacé par les dispositions de l'article 4.B de l'Annexe 1)

ART. 4. – CLASSEMENT FONCTIONNEL

(Supprimé par l'avenant n°265 du 21.04.1999)

(1) NDLR: Sont concernés les éducateurs techniques spécialisés.

TITRE II – ÉTABLISSEMENTS CONCOURANT A L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

I – Conditions particulières

ART. 8. – AMPLITUDE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE

Pour les activités se rapportant aux branches professionnelles suivantes :

- hôtellerie
- restauration
- agriculture, horticulture et agro-alimentaire
- nettoyage et entretien
- tourisme et loisirs (camping, caravaning, gîtes ruraux, ...),

il peut être dérogé aux articles 20 et 21 des dispositions permanentes de la convention et il sera, dans ce cas, fait usage des dispositions réglementaires et conventionnelles de branche régissant ces activités.

II - Personnels concourant aux activités socio-professionnelles

a) Personnels des services communs à plusieurs ateliers

Conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 4 mars 1981, ces services communs ont pour objectif de concourir à la création des conditions techniques et économiques de l'épanouissement global des personnes handicapées et de leur insertion individuelle et/ou collective.

ART. 9. – CONDITIONS DE RECRUTEMENT – NIVEAUX DE QUALIFICATION

(Modifié par avenant n°265 du 21.04.1999)

Agent technico-commercial ou agent commercial

possède une formation, de niveau III, de préférence commerciale, jointe à une expérience de la pratique industrielle.

Agent de méthodes ou chef de fabrication

possède une expérience technique et professionnelle de la fabrication et de ses différentes phases. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

Dessinateur

possède une expérience théorique et pratique obtenue dans un organisme spécialisé ou résultant d'une bonne pratique professionnelle.

ART. 10. – CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COÉFFICIENTS

Pour les personnels relevant du présent titre, communs à plusieurs ateliers, les classifications d'emplois et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ciannexés.

b) Personnels des ateliers

Les personnels visés par le présent titre concourent d'une façon permanente aux activités de soutien des personnes handicapées adultes et aux activités de production du ou des ateliers.

AGENT COMMERCIAL OU TECHNICO-COMMERCIAL

Assiste le cadre technico-commercial ou le cadre commercial pour la prospection des marchés et la passation des commandes.

AGENT DE MÉTHODES/CHEF DE FABRICATION

Assiste l'ingénieur de fabrication dans son travail :

- organisation de la fabrication dans ses différentes phases,
- définition des postes de travail, des outillages nécessaires et détermination des temps d'exécution.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	434
après 1 an	447
après 3 ans	478
après 5 ans	503
après 7 ans	537
après 9 ans	570
après 11 ans	581
après 14 ans	615
après 17 ans	647
après 20 ans	679
après 24 ans	715
après 28 ans	762
Avenant n°250 du 11.07.1994	

DESSINATEUR

Suivant les directives reçues, établit les dessins d'outillage ou des aménagements d'appareillages à réaliser ainsi que des adaptations à prévoir pour les installations, machines-outils, appareillages.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	411
après 1 an	424
après 2 ans	438
après 3 ans	453
après 5 ans	465
après 7 ans	482
après 9 ans	501
après 12 ans	513
après 15 ans	527
après 18 ans	556
après 21 ans	587
après 24 ans	617
après 28 ans	652
Avenants n°250 du 11.07.1994 et n°250 bis du 19.12.1994	

ART. 11. – CONDITIONS DE RECRUTEMENT – NIVEAUX DE QUALIFICATION

(Modifié par avenant n°265 du 21.04.1999)

Éducateur spécialisé – Éducateur technique spécialisé

- Titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé ou du CAFETS.
- Ancienneté minimum de cinq ans après l'obtention de la qualification d'éducateur spécialisé ou d'éducateur technique spécialisé dans un établissement du champ d'application.

Animateur de formation

- Formation de niveau III (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, DEFA, etc.).
- Ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adultes et une connaissance des problèmes particuliers aux personnes handicapées acquise par cinq années, soit en qualité de moniteur d'atelier, soit dans un emploi de formateur (en IMPro, centre d'apprentissage, ENP ou SES, etc.).

Moniteur principal d'atelier

- Justifie, soit d'une expérience de moniteur d'atelier de 1^{re} ou de 2^e classe ou d'éducateur technique d'au moins cinq ans, soit du CAFETS, soit d'une expérience de fonction similaire (expérience de cinq ans de maîtrise en milieu ordinaire).
- Possède de solides connaissances techniques et professionnelles, une expérience industrielle, des qualités humaines exigées par la nature des travailleurs.
- En cas de recrutement extérieur, l'intéressé s'engagera à suivre une formation pédagogique adaptée aux personnes handicapées.

Moniteur d'atelier de 1^{re} classe

- Titulaire du CAFETS ou du certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Moniteur d'atelier de 2^e classe (1)

- Justifie d'un brevet professionnel et de cinq ans de pratique professionnelle.
- Justifie du CAP dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de sept années de pratique professionnelle dans un métier de base en rapport avec sa formation.
- Doit avoir une compétence et des qualités humaines pour remplir sa fonction auprès des travailleurs handicapés. Il sera fait obligation à cet agent de s'engager dans une formation complémentaire à la connaissance et à l'approche des besoins des travailleurs handicapés.

(1) NDLR : Des facilités seront accordées à ces agents pour se présenter à l'examen de CAFETS ou du certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

c) Emplois d'exécution

Être titulaire d'un CAP ou d'une qualification professionnelle assimilable.

ART. 12. - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS

Pour les personnels relevant du présent titre, personnels des ateliers, les classifications d'emploi et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.

ART. 12 bis. – **BONIFICATIONS MENSUELLES**

A compter du 1^{er} août 1994 est instituée, pour les moniteurs principaux d'atelier, une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

Réalise avec les personnes handicapées une activité d'écoute et de relation tendant à leur faire acquérir les éléments d'une formation sociale ou professionnelle et à aider à leur insertion dans les ateliers.

ANIMATEUR DE FORMATION

Assure des activités de formation au bénéfice des personnes handicapées adultes dans les domaines : formation personnelle, sociale et professionnelle.

COEFFICIENT
434
447
478
503
537
570
581
615
647
679
715
762

MONITEUR PRINCIPAL D'ATELIER

Lorsque l'importance et la spécificité du CAT justifient la création de ce poste, il est placé sous l'autorité du chef d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la mise en œuvre des activités d'atelier, formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs moniteurs d'atelier et éventuellement, dirige des agents de production ou d'entretien. A ce titre, il est responsable du contrôle des travaux.

Il assure la conduite de ce personnel.

Il recherche et propose des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail. A compter du 1^{er} août 1994, est ajoutée au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels dont il est déjà tenu compte dans les coefficients ci-dessous.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	434 + 20 = 454
après 1 an	447 + 20 = 467
après 3 ans	478 + 20 = 498
après 5 ans	503 + 20 = 523
après 7 ans	537 + 20 = 557
après 9 ans	570 + 20 = 590
après 11 ans	581 + 20 = 601
après 14 ans	615 + 20 = 635
après 17 ans	647 + 20 = 667
après 20 ans	679 + 20 = 699
après 24 ans	715 + 20 = 735
après 28 ans	762 + 20 = 782
Avenant n°250 du 11.07.1994	

MONITEUR D'ATELIER 1 ÈRE CLASSE

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier. Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées. Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	434
après 1 an	447
après 3 ans	478
après 5 ans	503
après 7 ans	537
après 9 ans	570
après 11 ans	581
après 14 ans	615
après 17 ans	647
après 20 ans	679
après 24 ans	715
après 28 ans	762
Avenant n°250 du 11.07.1994	

MONITEUR D'ATELIER DE 2^{èME} CLASSE

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier. Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées. Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	411
après 1 an	424
après 2 ans	438
après 3 ans	453
après 5 ans	465
après 7 ans	482
après 9 ans	501
après 12 ans	513
après 15 ans	527
après 18 ans	556
après 21 ans	587
après 24 ans	617
après 28 ans	652
Avenants n°250 du 11.07.1994 et n°250 bis du 19.12.1994	

AGENT DE PLANNING

Suit l'avancement de l'exécution des commandes et assure l'information des services intéressés en cas d'anomalie dans le déroulement de la fabrication.

AGENT MAGASINIER-CARISTE

Assume toutes les fonctions du magasinier-manutentionnaire et, en plus, conduit effectivement un chariot automoteur de manutention à conducteur porté.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	360
après 1 an	376
après 3 ans	391
après 5 ans	403
après 7 ans	415
après 10 ans	432
après 13 ans	448
après 16 ans	462
après 20 ans	479
après 24 ans	493
après 28 ans	501
Avenant n°250 du 11.07.1994	

OUVRIER DE PRODUCTION OU D'ENTRETIEN

Ce poste ne se justifie que dans la mesure où le CAT est lié par contrat de sous-traitance et d'emploi avec des donneurs d'ouvrage. Dans ce cas, il participe à la réalisation d'une production sous les ordres d'un moniteur principal d'atelier et assure l'entretien des machines et outillages.

AGENT MAGASINIER MANUTENTIONNAIRE

Classe, manutentionne, et assure la protection des produits et matériels dont il a la garde, tient à jour un fichier de comptabilité "matières" et rédige les documents de mouvements de matières.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	
De début	360	
après 1 an	376	
après 3 ans	391	
après 5 ans	403	
après 7 ans	415	
après 10 ans	432	
après 13 ans	448	
après 16 ans	462	
après 20 ans	479	
après 24 ans	493	
après 28 ans	501	
Avenant n°250 du 11.07.1994		

TITRE III – ÉTABLISSEMENTS CONCOURANT A L'HÉBERGEMENT, L'ENTRETIEN ET L'ANIMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES ADULTES

ART. 13 - SURVEILLANCE DE NUIT

Dans le cas où le personnel d'animation est appelé à assurer en chambre de veille la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires, sans que sa durée puisse excéder douze heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail,
- entre neuf et douze heures, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail.

ART. 14. – PRIME DE SERVICE POUR ASTREINTE DE NUIT OU ANOMALIE D'HORAIRE DE TRAVAIL

Les personnels de soins et d'animation dont l'horaire habituel comporte une astreinte de nuit ou une anomalie dans le rythme de travail, bénéficient d'une majoration mensuelle de leur classement.

Les bénéficiaires de ce surclassement ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions prévues à l'article 4 de l'Annexe 1 bis à la convention concernant les "transferts d'activités".

ART. 15. – TRAVAIL DE NUIT EN MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉE

Les personnels de soins et d'animation travaillant de 21 heures à 6 heures du matin ont droit dans cette période à un repos égal à une heure, considéré comme temps de travail.

ART. 16. – LOGEMENT

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003)

ART, 17. – OBLIGATION DE FORMATION DES PERSONNELS DE MAS

Compte tenu des spécificités du travail de soins et d'animation auprès des personnes atteintes d'arriération profonde ou de handicaps multiples, il est fait obligation d'une formation permanente assurée pendant le temps de travail par l'équipe médicale et psychologique de l'établissement. Les conditions d'organisation et de répartition sur l'année de cette formation sont déterminées en fonction des nécessités de service.

ART. 18. – CONDITIONS DE RECRUTEMENT – NIVEAUX DE QUALIFICATION

(Modifié par avenant n°265 du 21.04.1999)

Animateur de 1^{re} catégorie

- Titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau III telle éducateur spécialisé, animateur socio-culturel, infirmier diplômé d'État ou autorisé.

Animateur de 2^e catégorie

- Titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau IV telle moniteuréducateur ou formation équivalente.

AMP pour adultes

- Titulaire du CAP d'AMP ou d'une formation équivalente.

ART. 19. - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COÉFFICIENTS

Pour les personnels relevant du présent titre, les classifications d'emplois et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.

ANIMATEUR DE 1^{ère} CATÉGORIE

Assure l'animation globale d'un ou plusieurs pavillons, appartements ou groupes de personnes handicapées en habitation collective.

Peut agir seul ou avec le concours d'animateurs de 2^e catégorie et d'AMP pour adultes.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	434	446
après 1 an	447	459
après 3 ans	478	491
après 5 ans	503	517
après 7 ans	537	552
après 9 ans	570	586
après 11 ans	581	597
après 14 ans	615	632
après 17 ans	647	665
après 20 ans	679	698
après 24 ans	715	735
après 28 ans	762	783

(1) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.) Avenant $n^{\circ}250$ du 11.07.1994

ANIMATEUR DE 2^{èME} CATÉGORIE

Assure des actions de formation à l'autonomie personnelle et de façon plus individualisée des personnes handicapées.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	411	421
après 1 an	424	434
après 2 ans	438	450
après 3 ans	453	464
après 5 ans	465	476
après 7 ans	482	493
après 9 ans	401	513
après 12 ans	513	525
après 15 ans	527	539
après 18 ans	556	568
après 21 ans	587	600
après 24 ans	617	630
après 28 ans	652	665

⁽¹⁾ En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.) Avenants n°250 du 11.07.1994 et 250 bis du 19.12.1994

AMP POUR ADULTES

Assure principalement le rôle de tierce personne en coopération avec les animateurs.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	(1)
De début	396	406
après 1 an	405	414
après 3 ans	418	429
après 5 ans	432	446
après 7 ans	448	460
après 10 ans	461	473
après 13 ans	474	486
après 16 ans	486	499
après 20 ans	498	511
après 24 ans	516	528
après 28 ans	530	544

(1) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.) Avenant $n^{\circ}250~du~11.07.1994$

ANNEXE 11

STATUT DES ASSISTANTS FAMILIAUX TRAVAILLANT DANS LES CENTRES OU SERVICES D'ACCUEIL FAMILIAL OU DE PLACEMENT FAMILIAL SPÉCIALISÉ

Avenant n°305 du 20 mars 2007

(Applicable au 1er janvier 2007)

ART. 1^{er} – CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant a pour objet de préciser et d'adapter le statut légal de l'assistant(e) familial(e) résultant de la loi, quand ils (elles) sont employé(e)s à titre permanent dans un centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé conventionné, agréé ou habilité, défini à l'article 2 du présent avenant au regard des :

- article 21 du décret 54.884 du 2.09.1954 et arrêté du 5.07.1963,
- article 375.3 et suivants du Code civil relatifs à l'assistance éducative,
- ordonnance du 2.02.1945 relatif à l'Enfance Délinquante, titre 1^{er} du décret du 16.04.1946.
- décret du 18.02.1975 fixant les modalités de mise en oeuvre d'une action de protection judiciaire en faveur des jeunes majeurs,
- articles 33 et 34 du décret n°89.798 du 27.10.1989.

ART. 2. – DÉFINITION DU CENTRE OU SERVICE D'ACCUEIL FAMILIAL OU DE PLACEMENT FAMILIAL SPÉCIALISÉ

Le centre ou le service d'accueil familial spécialisé ou de placement familial spécialisé, Code NAF 85.3 A, B se caractérise par une structure permanente responsable, visant à assurer la continuité de l'accueil, de l'hébergement et de la prise en charge individualisée d'enfants, d'adolescents et de jeunes majeurs, au moyen :

- d'une équipe pluriprofessionnelle composée d'intervenants techniques et d'assistants familiaux agréés mettant en oeuvre des actions thérapeutiques, psychologiques, sociales ou éducatives organisées dans le cadre d'un projet institutionnel;
- d'un accueil familial au domicile de l'assistant(e) familial(e).

ART. 3. - AGRÉMENT

Ne peuvent être employées par des centres ou service d'accueil ou de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant(e) familial(e) que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par les dispositions légales et règlementaires en vigueur, notamment en matière d'agrément.

ART. 4. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONVENTIONNELLES APPLICABLES

L'assistant(e) familial(e) bénéficie des dispositions conventionnelles ci-après :

TITRE II

ART. 7 : liberté d'opinion

ART. 8: droit syndical

ART. 9 : infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

ART. 10 : délégués du personnel
ART. 10 bis : comité d'entreprise
ART. 10 ter : conseil d'établissement

ART. 10 quater : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

ART. 38

TITRE IV

ART. 25: congés exceptionnels non rémunérés

ART. 25 bis : congés « Formation économique, sociale et syndicale »

ART. 33 : conditions générales de discipline

TITRE VII

ART 49 : Commission nationale paritaire de conciliation

ANNFXF 1

ART. 1: salaires (valeur du point)

ART. 1 bis : indemnité de sujétion spéciale (8,21 %)

Les autres dispositions sont régies par la loi et les dispositions du présent avenant.

ART. 5. – EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL

L'emploi d'une assistant(e) familial(e) est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauche précisant notamment :

- la date d'embauche,
- la durée de la période d'essai,
- que si le domicile de l'assistant(e) familial(e) est le lieu principal de son activité, ses fonctions pourront l'amener à effectuer des déplacements, des accompagnements

ou à participer à des réunions et séances de travail en dehors de son domicile. Le changement de domicile de l'assistant(e) familial(e) doit rester compatible avec ces conditions d'exercice de sa mission telle que définie par le contrat d'accueil. L'assistant(e) familial(e) doit informer l'employeur de son intention de déménager au moins deux mois à l'avance.

- les conditions de rémunération,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le taux de répartition applicable à la date d'embauche
- la durée du délai congé en cas de rupture du contrat de travail (démission ou licenciement)

Le passage de 3 à 2 personnes ou de 2 à 1 personne placée ne peut être considéré comme une rupture du contrat de travail.

En revanche, après le départ de la dernière personne placée chez l'assistant(e) familial(e), il y a lieu de faire application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 6. – PÉRIODE D'ESSAI

Compte tenu de la spécificité de l'accueil au domicile de l'assistant familial, la durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif à compter de l'accueil de l'enfant.

L'employeur et le salarié ont la possibilité, d'un commun accord, de réduire cette durée.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité après avoir arrêté d'un commun accord les modalités et la fin de la prise en charge de la personne placée par le centre ou le service de placement familial.

ART. 7. – EXÉCUTION DU SERVICE ET DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas d'empêchement provisoire d'un(e) assistant(e) familial(e) d'assurer l'accueil du mineur ou du jeune majeur qui lui est habituellement confié, la continuité de l'accueil pourra être assurée à la demande de l'employeur par un(e) autre assistant(e) familial(e) sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur en matière d'agrément.

ART. 8. - RÉMUNÉRATION

La rémunération de l'assistant(e) familial(e) est établie différemment selon la nature de l'accueil permanent, continu ou intermittent, que mentionne le contrat d'accueil.

Accueil permanent continu

L'assistant(e) familial(e), titulaire de la qualification de niveau V certifiée par la branche professionnelle conformément à l'article 18 du présent avenant ou de qualification dispensant de la formation d'assistant(e) familial(e) telle que prévue à l'article D.421.27.6 du Code de l'action sociale et des familles, perçoit une rémunération composée des éléments suivants :

- un salaire de base rétribuant une fonction globale d'accueil fixée à 35 % de la grille 396,
- une majoration de 35 % du salaire de base pour l'accueil d'un enfant, de 70 % pour l'accueil de deux enfants et de 105 % pour l'accueil de trois enfants.

Reprise d'ancienneté

A l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels de l'assistant(e) familial(e) titulaire de la qualification de niveau V certifiée par la branche professionnelle ou d'une qualification dispensant de la formation d'assistant(e) familial(e) telle que prévue à l'article D.421-27-6 du Code du travail, dans les conditions suivantes : à 100 % à compter de la date d'obtention du diplôme et lorsque l'activité en tant qu'assistant(e) familial(e) aura été exercée dans tout service ou centre de placement familial spécialisé agréé ou habilité au sens de l'article 1er du présent avenant.

Si l'assistant(e) familial(e) n'est pas titulaire de la qualification exigible à l'embauche, aucune reprise d'ancienneté ne sera effectuée. Toutefois, l'employeur s'engage à financer la formation nécessaire à l'exercice des fonctions.

Déroulement de carrière

L'assistant(e) familial(e), titulaire de la qualification requise conformément aux dispositions ci-dessus, bénéficie du déroulement de carrière suivant :

		Rémunération de base 35 % un enfant : + 35 %		2 enfants : + 70 %	3 enfants : + 105 %
		(35 %)	(70 %)	(105 %)	(140 %)
Début	Coefficient 396	138,60	277,20	415,80	554,40
Après 1 an	Coefficient 405	141,75	283,50	425,25	567,00
Après 3 ans	Coefficient 418	146,30	292,60	438,80	585,20
Après 5 ans	Coefficient 432	151,20	302,40	453,60	604,80
Après 7 ans	Coefficient 448	156,80	313,60	470,40	627,20
Après 10 ans	Coefficient 461	161,35	322,70	484,05	645,40
Après 13 ans	Coefficient 474	165,90	331,80	497,70	663,60
Après 16 ans	Coefficient 486	170,10	340,20	510,30	680,40
Après 20 ans	Coefficient 498	174,30	348,60	522,90	697,20
Après 24 ans	Coefficient 516	180,60	361,20	541,80	722,40
Après 28 ans	Coefficient 530	185,50	371,00	556,50	742,00

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération de l'assistant(e) familial(e) constituent un minimum. En tout état de cause, dans l'hypothèse où cette rémunération serait inférieure au niveau de rémunération dont bénéficie déjà l'assistant(e) familial(e), la rémunération sera majorée d'une indemnité différentielle égale à l'écart constaté.

L'assistant(e) familial(e) non titulaire de la qualification nécessaire sera rémunéré sur la base des dispositions ci-dessus limitées au coefficient de début sans progression d'ancienneté jusqu'à l'obtention du diplôme.

Indemnité mensuelle forfaitaire pour sujétion d'accueil de personnes de plus de 26 jours par mois

Lorsque l'accueil d'au moins un enfant est effectif au-delà de 26 jours par mois, la rémunération de base de l'assistant(e) familial(e) est majorée forfaitairement de 10 %. Cette majoration est forfaitaire quelque soit le nombre de personnes accueillies.

Indemnité pour sujétions exceptionnelles

Les conditions d'octroi et le montant minimum de cette majoration sont fixés par les articles L.773.17 et D.773.13 du Code du travail.

Accueil permanent intermittent

La rémunération est fixée, par jour d'accueil, à 1/26° de la rémunération prévue pour l'accueil permanent continu.

ART. 9. – CONGÉS PAYÉS ANNUELS

L'assistant(e) familial(e) a droit aux congés payés conformément aux dispositions des articles L.773-2, L.773-4, L.773-28 et D.773-19 du Code du travail.

ART. 10. – INDEMNITÉ COMPENSATRICE D'ATTENTE

Une indemnité est versée à l'assistant(e) familial(e) auquel (à laquelle) aucune personne n'est momentanément confiée par l'employeur.

Le montant de l'indemnité d'attente est fixé conformément à l'article D.773-18 du Code du travail. Il ne peut être inférieur, par jour, à 2,8 fois le salaire minimum de croissance.

Lorsqu'un assistant familial accueille un enfant de façon intermittente pendant la période d'attente prévue à l'article L.773-27 du Code du travail, celle-ci est prorogée du nombre de jours d'accueil effectués.

Cette indemnité n'est pas due en cas de diminution partielle d'activité (exemple : passage de 2 à 1 personne).

L'indemnité compensatrice d'attente n'est due qu'à l'assistant(e) familial(e) comptant 3 mois d'ancienneté au service du même employeur et qui s'engagent à accueillir dans les meilleurs délais des personnes préalablement présentées par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.

L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à l'assistant(e) familial(e) pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas au licenciement de l'assistant(e) familial(e) fondé sur cette absence d'enfants à lui confier.

ART. 11. – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

L'assistant(e) familial(e) bénéficie, sur justification et à l'occasion d'événements d'ordre familial, des congés exceptionnels rémunérés de :

- CINQ jours ouvrables pour le mariage du salarié,
- DEUX jours ouvrables pour le mariage d'un enfant,
- UN jour ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une soeur,
- CINQ jours ouvrables pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- DEUX jours ouvrables pour le décès d'un parent (père, mère, frère, soeur, grandsparents, beaux-parents, petits enfants).

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel ; ils seront pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

En tout état de cause, ils seront pris avec l'accord de l'employeur et en fonction de l'intérêt de l'enfant accueilli.

Dans le cas où l'employeur n'aurait pas la possibilité d'accorder ces congés, l'assistant familial bénéficie d'une indemnité compensatrice égale à 1/26ème du salaire de base.

ART. 12. - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU 1^{ER} MAI

Le 1^{er} mai est chômé et payé conformément à la loi.

ART. 13. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail (démission ou licenciement), le délai congé est fixé :

- avant 2 ans d'ancienneté à 1 mois
- après 2 ans d'ancienneté à 2 mois

Lorsque le préavis ne peut être exécuté du fait de l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis est calculée sur la base du salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif selon la formule la plus favorable.

ART. 14. – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'assistant(e) familial(e) comptant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un demi mois de salaire par année d'ancienneté sans que cette indemnité puisse être supérieure à 6 mois de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à la moyenne des 3 derniers salaires perçus par l'assistant(e) familial(e) versés par l'employeur qui licencie.

ART. 15. – INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE OU DE MISE À LA RETRAITE

En cas de départ ou de mise à la retraite, l'assistant(e) familial(e) bénéficiera d'une indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions suivantes :

- un mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise dix années d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15.03.1966,
- trois mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins quinze ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15.03.1966,
- six mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins vingt-cinq ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15.03.1966.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est le salaire moyen des 12 derniers mois de travail effectif précédant la rupture du contrat de travail.

ART. 16. - CONTRAT(S) D'ACCUEIL(S)

Un contrat d'accueil distinct du contrat de travail, doit être obligatoirement établi entre l'assistant(e) familial(e) employé(e) et l'employeur ou son représentant, pour chaque personne accueillie à titre permanent et annexé au contrat de travail.

Ce contrat d'accueil doit être porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

ART. 17. – CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'EMPLOI

Le travail de l'assistant(e) familial(e) en placement familial spécialisé comporte notamment les conditions suivantes :

- travail avec les autres membres de l'équipe pluriprofessionnelle du centre ou du service,
- application des décisions relatives aux soutiens notamment éducatif, social et thérapeutique dont la personne placée doit bénéficier,
- participation aux réunions auxquelles il (elle) est convié(e) par l'employeur.

ART. 18. – FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément aux dispositions prévues à l'article L.773.17 du Code du travail, l'assistant(e) familial(e) est tenu de suivre des actions de formation et de perfectionnement. Le bénéfice du classement indiciaire n'est accessible qu'au titulaire de la qualification certifiée par la branche professionnelle.

ART. 19. – RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE

A partir du premier jour d'embauche, l'assistant(e) familial(e) est obligatoirement et de plein droit inscrit(e) à un régime de retraite assuré à partir d'une cotisation de 8 % sur le salaire total brut, selon la répartition suivante :

	Employeur	Salarié	Total
Répartition (retraite complémentaire)	5 %	3 %	8 %

A partir du premier jour d'embauche, l'assistant(e) familial(e) est également affilié(e) à un régime de prévoyance tel que défini par l'avenant 300 (1) du 30.09.2005 à la CCN du 15.03.1966, à partir d'une cotisation de 2 % sur le salaire total brut selon la répartition suivante :

	Employeur	Salarié	Total
Répartition (prévoyance)	1 %	1%	2 %

ART. 20. – INDEMNITÉ D'ENTRETIEN

Conformément à l'article D.773-1-2 du Code du travail, les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant confié à un assistant familial couvrent les frais engagés par l'assistant familial pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L.421-16 du Code de l'action sociale et des familles.

On entend par déplacements de proximité ceux liés à la vie quotidienne de l'enfant ou de la personne placée, notamment ceux liés à la scolarité, à une activité éducative ou de loisirs, aux achats et soins ordinaires (médecin, dentiste...) habituellement contenus dans l'indemnité d'entretien.

Le montant des indemnités et fournitures, prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à 4 fois le minimum garanti mentionné aux articles L.773-5 et D.773-6 du Code du travail ; il peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

L'assistant(e) familial(e) perçoit l'indemnité pour chaque journée où la personne placée est à son domicile ou reste à sa charge effective. Chaque journée commencée donne lieu au versement de l'indemnité d'entretien.

(1) NDLR: Le régime de prévoyance est dorénavant prévu dans l'avenant n°322, reproduit dans les additifs.

ART. 21. - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les frais de déplacement sont remboursés uniquement lorsque le déplacement est effectué dans le cadre du projet individuel, tel que défini dans le contrat d'accueil (article 16 du présent avenant) à la demande de l'employeur et dans l'intérêt exclusif de la personne accueillie. Le remboursement est calculé :

- sur la base des tarifs transports en commun, ou lorsque l'utilisation de ceux-ci n'est pas possible.
- sur la base des taux conventionnels tels que définis à l'article 8 de l'Annexe 1 à la CCN du 15.03.1966.

ART. 22. - DURÉE - RÉSILIATION (NON REPRODUIT)

ART. 23. - RÉVISION (NON REPRODUIT)

ART. 24. - RECLASSEMENT

Le reclassement du personnel en activité ne possédant pas la qualification requise à la date d'application du présent avenant s'effectuera au coefficient 396 de début.

Pour le personnel en activité et possédant la qualification requise ou admise en équivalence conformément à l'article D.421-27-6 du Code du travail, la reprise d'ancienneté permettant le reclassement dans la nouvelle grille définie à l'article 8 du présent avenant, sera effectuée conformément à l'article 38 de la CCNT du 15.03.1966.

Le reclassement ne pourra avoir pour effet de procurer à l'assistant(e) familial(e) une rémunération inférieure à celle qu'elle percevait avant l'application de ladite annexe. (Avenant n°305 du 20 mars 2007, applicable le 1^{er} janvier 2007)

Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1^{er} mars 1979

ORGANISATIONS SYNDICALES

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP)

11 bis, rue Eugène Varlin CS 60111, 75468 PARIS Cedex 10

Téléphone : 01.55.26.88.88 Télécopie : 01.53.26.00.12

Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (Snasea)

47, rue Eugène Oudiné, 75013 PARIS

Téléphone : 01.43.14.89.00 Télécopie : 01.43.14.08.16

Fédération Nationale des Associations de Parents et Amis Employeurs et Gestionnaires d'établissements et services pour Personnes Handicapées Mentales (FEGAPEI)

14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 PARIS

Téléphone : 01.43.12.19.19 Télécopie : 01.43.12.52.94

constituant:

la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (1) Siège administratif :

11 bis, rue Eugène Varlin CS 60111, 75468 PARIS Cedex 10

Téléphone : 01.55.26.88.88 Télécopie : 01.53.26.00.12

D'UNF PART

(1) NDLR: La Fédération des employeurs n'existe plus depuis juin 2007.

NATIONALES SIGNATAIRES

Union nationale des médecins spécialistes confédérés 60, boulevard La Tour Maubourg, 75340 PARIS Cedex 7

Syndicat des médecins psychiatres des organismes publics, semi-publics et privés (CFE-CGC) 59-63 rue du Rocher, 75008 PARIS

Syndicat des psychiatres français 147 rue Saint-Martin, 75003 PARIS

Syndicat national des psychiatres privés 141 rue de Charenton, 75012 PARIS

D'AUTRE PART

Préambule

L'embauche d'un praticien se fait en fonction des besoins, des pathologies et compte tenu des principes énoncés par le Conseil de l'Ordre dans le respect des textes réglementaires ci-dessous :

- le Code de déontologie médicale (décret 95-1000 du 6 septembre 1995),
- l'arrêté du 26 avril 1999 (fixant le contenu du cahier des charges de la convention pluriannuelle prévue à l'article 5.1 de la loi 75 535 du 30 janvier 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales modifiée par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002),
- le décret n°89-798 du 27 octobre 1989 remplaçant les annexes XXIV, XXIV bis et XXIV ter du décret du 9 mars 1956 modifié,
- la circulaire n°89-17 du 30 octobre 1989 relative à la modification des conditions de prise en charge des enfants et adolescents déficients intellectuels ou inadaptés par les établissements et services d'éducation spéciale, complétée par la lettre d'information de la direction de l'Action sociale du 19 février 1997.

Les praticiens peuvent être embauchés en qualité de médecin coordonnateur à titre exclusif ou non.

(Préambule intégré par avenant n°16 du 25 mars 2005)

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention s'applique aux médecins spécialistes qualifiés exerçant leur activité en qualité de salariés dans les organismes, établissements ou services entrant dans le champ d'application professionnel de la Convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 désignée ci-après sous la dénomination : « Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ».

(Protocole du 06.04.1993)

ART. 2. - DURÉE, RÉSILIATION, RÉVISION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de six mois de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune des autres parties. Toute demande de révision sera conduite, selon la procédure prévue à l'article 3 de la Convention collective nationale.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ART. 3. - CONTRATS

La présente convention sert de base permanente de référence aux contrats de travail obligatoirement souscrits en application de la loi du 13 juillet 1972 (article L.462 du Code de la Santé publique).

Ce contrat de travail précise le cadre réglementaire propre aux établissements ou services dans lequel le médecin spécialiste qualifié exerce ses fonctions ainsi que les garanties d'application des principes déontologiques.

À cet effet, les parties contractantes établiront un contrat type qui précisera notamment :

- l'engagement du praticien à respecter le caractère technique propre des établissements,
- la procédure de conciliation en cas de litige,
- les modalités de consultation du Conseil de l'Ordre des médecins dans les cas où celle-ci sera prévue.

ART. 4. – CHAMP D'APPLICATION FONCTIONNEL

La présente convention s'applique aux médecins spécialistes qualifiés exerçant à temps plein ou à temps partiel.

TITRE PREMIER – TEMPS PLEIN – TEMPS PARTIEL

ART. 5. – APPLICATION DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Sauf dispositions particulières établies dans la présente convention, l'ensemble des dispositions permanentes de la Convention collective nationale et, notamment, celles de l'Annexe 6 concernant les cadres sont applicables aux médecins spécialistes qualifiés bénéficiant d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel défini par la présente convention en son article 8.

ART. 6. – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL, DÉLAI-CONGÉ, INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

La période d'essai, le délai-congé, ainsi que l'indemnité de licenciement sont déterminés par les dispositions de la Convention collective nationale relatives aux cadres de direction visés aux articles 46, 46 bis et 46 ter.

(Avenant n°10 du 29.09.1999 à effet au 01.01.2000)

ART. 7. - RÉMUNÉRATION

La valeur du point, servant de base à la détermination des salaires par application des coefficients prévus ci-après, est fixée sur la base de l'article 1^{er} de l'Annexe 1 de la Convention collective du 15 mars 1966.

La majoration familiale de salaire (1) s'applique dans les conditions et limites de l'article 3, Annexe 1 de la Convention collective du 15 mars 1966 et dans les conditions de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 et de ses avenants n°1 du 14 juin 1999 et n°2 du 25 juin 1999 agréés par arrêté du 9 août 1999 publié au journal officiel du 18 août 1999.

(Avenant n°10 du 29.09.1999 à effet au 01.01.2000)

ART. 7 bis.

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures. Ce principe s'applique également aux médecins spécialistes à temps partiel, à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les médecins spécialistes, à temps plein ou à temps partiel, embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Lorsque l'employeur ne modifie pas la durée du contrat en cours, le salaire est augmenté en conséquence.

(Avenant n°10 du 29.09.1999 à effet au 01.01.2000)

ART. 8. - TEMPS DE TRAVAIL

Plein temps

Par référence aux dispositions de l'alinéa premier de l'article 20 de la Convention collective nationale, la durée hebdomadaire de travail des médecins spécialistes qualifiés est fixée comme suit : 35 heures d'activité hebdomadaire au service de l'employeur avec répartition quotidienne permettant en dehors d'elles l'exercice soit extérieur soit sur place de deux demi-journées hebdomadaires d'activité privée ; ces 35 heures recouvrent le travail technique et l'élaboration de rapports, de travaux ou de correspondance médicale concernant l'activité du service.

Compte tenu des congés annuels et trimestriels visés à l'article 10 ci-dessous, l'activité annuelle ne saurait être inférieure à 1 449 heures (sauf bénéfice des congés pour ancienneté, prévus à l'article 22, 2^{ème} alinéa de la CCNT), quels que soient les aménagements apportés à l'horaire hebdomadaire en raison du mode de fonctionnement ou de la durée d'ouverture des établissements et services.

Temps partiel

Les médecins spécialistes qualifiés pourront bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel, dans les conditions légales et conventionnelles.

(Avenant n°16 du 25 mars 2005)

ART. 9. - REMPLACEMENTS

Le médecin spécialiste qualifié devra se préoccuper de trouver un suppléant susceptible de le remplacer pendant ses absences.

Le suppléant devra être agréé par l'organisme employeur qui précisera, en accord avec le médecin, les conditions de son intervention et assurera directement sa rémunération.

ART. 10. - CONGÉS

En plus des congés annuels fixés par l'article 22 de la Convention collective nationale, les médecins spécialistes qualifiés bénéficient des congés trimestriels prévus pour les personnels de direction à l'article 17 de l'Annexe 6.

ART. 11. – FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les indemnités représentatives des frais de déplacement seront réglées aux médecins spécialistes qualifiés sur la base en vigueur dans la Convention collective nationale.

ART. 12. - PERFECTIONNEMENT

1. Autorisation d'absence

Les médecins visés par la présente convention pourront prétendre à 21 jours ouvrables de congé individuel de formation rémunéré par période de trois années pour participer à des stages, sessions de perfectionnement et congrès professionnels. En tout état de cause, les médecins restent partie prenante du financement de la formation professionnelle continue.

2. Rémunération

Pendant cette absence le congé individuel de formation est rémunéré sur la base du temps habituellement travaillé dans l'entreprise par l'intéressé.

3. Obligation légale

En sus des dispositions ci-dessus, des autorisations d'absences seront accordées en vue de satisfaire à leurs obligations de formation médicale conformément aux dispositions légales.

(Avenant n°15 du 7 avril 2004)

ART. 13. – COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

(Avenant n°9 du 09.09.1999)

Les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention seront soumis à une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation.

a) Composition

Cette commission de douze membres sera composée à égalité :

- de représentants de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,
- de représentants désignés par les organisations syndicales de médecins signataires de la présente convention.

Ces membres sont désignés par leur organisation. Ils ne devront pas être personnellement concernés par les dossiers présentés à la commission.

b) Attributions

Cette commission a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions de la présente convention,
- de veiller au respect de la convention par les parties en cause.

c) Fonctionnement

La commission se réunira au maximum deux fois par an à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour l'étude préalable de la -ou des- question(s) soumise(s) à la commission.

Ce rapport mentionne notamment les coordonnées de l'employeur.

La commission est présidée alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié.

La séance donne lieu à la rédaction d'un procès verbal qui est soumis à approbation lors de la réunion suivante.

d) Saisine

- À titre principal, les médecins salariés déposent leur demande auprès d'un syndicat de médecins signataires de la Convention collective.
 - Seuls les dossiers concernant des salariés travaillant dans une association adhérant à la FEGAPEI, au SNASEA ou au SOP peuvent être examinés :
 - à titre accessoire, les associations adhérentes de la FEGAPEI, du SNASEA ou du SOP peuvent également saisir la commission par l'intermédiaire de leur syndicat employeurs;
 - à titre subsidiaire, les conseils de prud'hommes ont également la possibilité de saisir la commission.

e) Avis

L'avis de la commission s'exprime à la majorité par collège. En absence d'accord entre les deux collèges la commission enregistre un constat de désaccord.

f) Portée des délibérations

La commission émet un avis qui correspond à la position des partenaires sociaux signataires de ladite convention.

g) Publicité des délibérations

Le procès-verbal est transmis sous réserve d'approbation à chaque organisation membre. Les décisions les concernant sont notifiées à chaque salarié et à chaque employeur par le secrétariat de la commission.

TITRE II - VACATAIRES

(Supprimé par avenant n°3 du 28.06.1982 – Effet au 01.11.1982)

TITRE III - EFFETS DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

A dater de sa signature, la présente convention annule et remplace toute convention ayant le même objet.

Elle ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement avant cette date ni motiver une rupture du contrat de travail.

(Avenant n°1 du 23.12.1980)

ANNEXE 1

ACCORD DE SALAIRE

ART. 1er

Le présent accord de salaire est conclu en application de l'article 7 de la Convention des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale de travail du 15 mars 1966, des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

ART. 2.

Abrogé. (Avenant n°7 du 08.07.1991)

ART. 3.

Abrogé. (Avenant n°7 du 08.07.1991)

ART. 4.

Les fonctions exercées antérieurement en tant que médecin spécialiste qualifié salarié sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article 38 de la Convention collective du 15 mars 1966.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les médecins spécialistes qualifiés qui ont exercé à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps plein.

La grille de rémunération s'établit comme suit :

Progression	Coefficients des spécialistes
Début de carrière	1228
Après 3 ans	1324
Après 6 ans	1409
Après 9 ans	1504
Après 12 ans	1609
Après 15 ans	1690
Après 18 ans	1754
Après 21 ans	2024
Après 24 ans	2075
Après 28 ans	2125

(Avenant n°16 du 25 mars 2005)

ART. 5.

Dans le cas d'un médecin spécialiste chef de service médical, responsable de l'organisation médicale dans un établissement ou groupe d'établissements employant au moins trois médecins effectuant au total un nombre d'heures équivalent au minimum à deux temps complets, la grille de rémunération s'établit comme suit :

Progression	Coefficients des spécialistes chefs de service
Début de carrière	1282
Après 3 ans	1384
Après 6 ans	1469
Après 9 ans	1564
Après 12 ans	1669
Après 15 ans	1750
Après 18 ans	1814
Après 21 ans	2084
Après 24 ans	2135
Après 28 ans	2185

(Avenant n°16 du 25 mars 2005)

ART. 6.

Dans le cas d'un médecin spécialiste, médecin-directeur assurant à temps plein l'organisation médicale et la direction administrative d'un ou plusieurs établissements, accueillant en internat ou semi-internat des personnes inadaptées et handicapées dont l'état justifie des soins à caractère psychiatrique, il s'ajoute à l'une des deux grilles précédentes une indemnisé forfaitaire et uniforme de 150 points CCNT du 15 mars 1966.

Dans les autres structures à caractère psychiatrique relevant de l'article premier de la présente convention, le médecin spécialiste, le médecin-directeur à temps plein ou à temps partiel percevra une indemnité calculée prorata temporis sur la même base de 150 points CCNT.

(Avenant n°7 du 8 juillet 1991)

MODALITÉS DE RECLASSEMENT PRÉVUES PAR L'AVENANT N°16 DU 25 MARS 2005

Applicable au 1^{er} janvier 2005

La grille de l'article 5 est applicable à la fois aux médecins spécialistes qualifiés chefs de service médical (article 5 de l'Annexe 1) et aux médecins spécialistes qualifiés directeurs (article 6 de l'Annexe 1).

Le reclassement s'opère de manière linéaire en tenant compte de l'ancienneté dans l'échelon chez le même employeur.

L'ancienneté acquise dans l'échelon dans l'ancienne carrière, à la date d'application de l'avenant, est maintenue dans la limite de la durée de l'échelon, lorsque la montée immédiate d'échelon dans l'ancienne carrière est plus favorable que celle résultant du déroulement de carrière dans la nouvelle grille.

Les médecins spécialistes qualifiés (article 4 précité) ayant 15 ans d'ancienneté depuis plus de trois ans sont reclassés à l'échelon « après 18 ans », à l'indice 1754. Les médecins spécialistes qualifiés chefs de service médical (article 5 précité) et les médecins spécialistes qualifiés directeurs (article 6 précité) ayant 18 ans d'ancienneté dans l'échelon depuis plus de 3 ans sont reclassés à l'échelon « après 21 ans », à l'indice 2084.

Ces deux dernières dispositions s'appliquent dans la limite de trois ans d'ancienneté dans l'échelon :

- « après 15 ans » pour les médecins spécialistes qualifiés (article 4 de l'Annexe 1),
- « après 18 ans » pour les médecins spécialistes qualifiés chefs de service médical ou directeurs (article 5 et 6 de l'Annexe 1).

DÉCISION DES SYNDICATS EMPLOYEURS DU 30 JUIN 2005

« Afin de remédier à cette situation [plusieurs coefficients moins favorables qu'antérieurement], les syndicats employeurs décident que tous les « médecins spécialistes chefs de service » en fonction au 1^{er} janvier 2005, date d'application de l'avenant, continueront à bénéficier à titre individuel des coefficients de la grille antérieure, pour les échelons : après 6 ans, après 9 ans, après 12 ans, après 15 ans et après 18 ans.

Ce bénéfice est conservé, à titre d'avantage individuel, par le médecin spécialiste chef de service, y compris en cas de changement d'employeur, dans le cadre de l'application de la Convention collective du 1^{er} mars 1979. Les médecins spécialistes chefs de service, em-bauchés postérieurement au 1^{er} janvier 2005, se voient appliquer strictement la grille figurant à l'article 3 de l'avenant n°16 ».

Ancienne grille de l'article 5 :

Progression	Coefficients des spécialistes chefs de service
Début de carrière	1267,4
Après 3 ans	1363,4
Après 6 ans	1489,4
Après 9 ans	1585,4
Après 12 ans	1711,4
Après 15 ans	1807,4
Après 18 ans	1837,4

(Avenants n°7 du 8 juillet 1991 et n°230 du 5 décembre 1991)

MODÈLE DE CONTRAT MODÈLE DE CDI A TEMPS PLEIN

Entre les soussignés

L'association dont le siège est à, représentée par Madame/Monsieur agissant en qualité de

D'une part,

Ft

M ..., le Docteur Y médecin spécialiste qualifié au regard du Conseil de l'Ordre (adresse)

D'autrepart,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche de Madame/Monsieur le Docteur Y a été effectuée à l'URSSAF de auprès de laquelle l'association est immatriculée sous le n°.....

Madame/Monsieur le Docteur Y pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n°78-17 du 6.01.1978.

1 - Conditions d'engagement

A compter du, l'association ... engage à durée indéterminée le Docteur Y (titres universitaires et hospitaliers préciser la date de qualification) inscrit au tableau Conseil départemental de l'Ordre des médecins de ... sous le N° ... en qualité de médecin qualifié au regard du Conseil de l'Ordre.

Leurs rapports sont régis par la Convention collective nationale des médecins... qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées ou handicapées, et les dispositions du règlement intérieur, dont un exemplaire lui a été remis ce jour.

Le Docteur Y bénéficiera des dispositions et avantages de la Convention collective nationale de travail des établissements et services aux personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 sauf disposition particulière établie dans la convention qui leur est spécifique.

Le Docteur Y est embauché dans le respect des textes suivants :

- Le Code de déontologie médicale (décret 95-1000 du 6 septembre 1995)
- L'arrêté du 26 avril 1999.

NDLR: Il convient de prendre contact avec l'Ordre des médecins avant de procéder à l'embauche.

2 - Fonctions

Le Docteur Y exercera ses fonctions conformément aux prescriptions législatives et réglementaires et celles notamment qui régissent les établissements et services où il exerce.

Il respectera le caractère technique qui découle de leur agrément et de leur orientation générale définie par l'organisme gestionnaire et dont il aura pris connaissance.

3 - Lieu de travail

Affectation: Le Docteur Y exercera ses fonctions dans les différents établissements énumérés ci-après de l'association: ... (mentionner ci-après le ou les établissements où l'intéressé engagé exercera ses fonctions, en indiquant avec le nom exact du ou des établissements, leur adresse, la nature et la date de l'agrément d'ouverture, en précisant la ou les catégories d'enfants qu'ils sont autorisés à recevoir).

Les associations peuvent négocier une clause de mobilité.

Les affectations des postes devenus vacants dans le service médical donneront lieu à consultation préalable du Docteur Y.

4 - Secret professionnel

Le Docteur Y est tenu au secret professionnel prévu par la loi. De son côté l'organisme employeur s'engage à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret médical soit respecté dans les établissements et services où il exerce et notamment en ce qui concerne la conservation des dossiers médicaux.

L'organisme employeur s'engage à donner les instructions nécessaires pour que le courrier qui lui sera adressé ne puissent être décachetés que par lui ou que par une personne qu'il aura désignée à cet effet et astreinte au secret professionnel.

5 - Indépendance

Le Docteur Y exercera ses fonctions en toute indépendance sur le plan technique vis-à-vis de l'administration de l'établissement conformément aux articles 5 et 95 du Code de déontologie et des traditions professionnelles.

6 - Assurance

Indépendamment de l'assurance en responsabilité civile contractée par l'Organisme employeur le Docteur Y devra s'assurer à ses frais en ce qui concerne la responsabilité personnelle découlant de l'exercice de ses fonctions à une compagnie d'assurance. Il pourra lui être demandé d'en rapporter la preuve.

7 - Les fautes professionnelles

Les fautes professionnelles qui pourraient lui être reprochées dans son activité médicale seront soumises à la juridiction professionnelle du Conseil de l'Ordre.

8 - Durée du travail

Le Docteur Y consacrera à l'établissement ou aux établissements énumérés à l'article 3 une activité d'une durée de ...

9 - Heures supplémentaires

L'organisme employeur pourra demander au Docteur Y d'effectuer des heures supplémentaires

10 - Rémunération

Le Docteur Y... bénéficiera de la rémunération suivante ... Indice : ...

La prochaine modification d'échelon interviendra le ...

<u>11 - Retraite complémentaire et prévoyance</u>

Le Docteur Y qui bénéficiera du régime de retraite complémentaire et de prévoyance appliquée aux cadres de l'organisme employeur sera affilié à la Caisse... (Nom et adresse)

Les cotisations correspondantes seront précomptées chaque mois sur sa rémunération.

12 - Période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de 4 mois.

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés..) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

13 - Durée du contrat

À l'issue de la période d'essai, si elle s'est révélée satisfaisante, le présent contrat se poursuivra pour une durée indéterminée.

Chacune des parties pourra y mettre fin sous réserve de respecter un préavis de :

- deux mois en cas de démission,
- quatre mois en cas de licenciement.

Après deux ans d'ancienneté dans l'association, le délai est fixé à :

- 3 mois en cas de démission,
- 6 mois en cas de licenciement.

En cas de licenciement le Docteur Y après deux années de présence ininterrompue aura droit sauf cas de faute grave à une indemnité de licenciement égale à un mois par année de service avec un maximum de 18 mois.

Pour les médecins qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre qui auraient occupé antérieurement un autre emploi dans l'association, il importe de se référer à l'article 10 de l'Annexe 6 de la CCNT 66 du 15.03.1966.

14 - Litige/conciliation

En cas de difficultés importantes concernant les activités professionnelles de caractère médical, chacune des deux parties pourra, préalablement à toute action contentieuse, demander à soumettre le litiqe à deux conciliateurs,

- L'un désigné par l'organisme employeur en cause
- L'autre par le Docteur Y

Ceux-ci s'efforceront en faisant éventuellement appel au conseil départemental de l'Ordre, de trouver une solution amiable dans un délai de trois mois à compter de la désignation du premier d'entre eux.

16 - Communication du contrat

Ce contrat, conclu en application de l'article 83 du Code de déontologie, sera communiqué dans le mois qui suit sa signature par le praticien, au Conseil Départemental de l'Ordre au tableau duquel il est inscrit. Seront également communiqué le règlement intérieur et les avenants dont le présent contrat ferait l'objet.

	Fait en double original :
	à, le
Pour l'association	Pour le salarié
Lu et approuvé	Lu et approuvé
Signature	Signature

NDLR : Les Ordres des médecins exigent souvent d'avoir communication des projets de contrats de travail. Nous vous invitons, à prendre contact avec l'Ordre des médecins à l'occasion de l'embauche.

Additifs

I - Accords et avenants à la CCNT 66

Additif n°1	réduction du temps de travail du 12 mars 1999	247
Additif n°2	Modalités de reclassement des cadres en fonction aux dates d'application de l'avenant n°265	265
Additif n°3	Protocole d'accord relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guadeloupe	281
	Avenant révisant le protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guadeloupe	284
Additif n°4	Protocole d'accord relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Martinique	287
	Avenant révisant le protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Martinique	289
Additif n°5	Protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guyane	293
	Avenant à révisant le protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guyane	295
Additif n°6	Avenant n°322 du 8 octobre 2011 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966 relatif aux régimes de prévoyance collectifs	297

ADDITIF N°1

Accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999

(Modifié par avenants n°1 du 14.06.1999, n°2 du 25.06.1999 et n°3 du 14.03.2000)

FNTRF

Le Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP)

9, rue des Petits-Hôtels – 75010 Paris

Le Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA)

27/29, avenue Parmentier – 75011 Paris

Le Syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI)

7-9, rue La Boétie – 75008 Paris

Constituant la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Siège administratif: 7-9, rue La Boétie – 75008 Paris

D'UNE PART,

La Fédération nationale des syndicats chrétiens service santé-services sociaux CFTC 10, rue Leibnitz - 75018 Paris

Le Syndicat général enfance inadaptée CFTC 10, rue Leibnitz – 75018 Paris

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT Case 538 – 93515 Montreuil Cedex

La Fédération des services de santé et sociaux CFDT 47-49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19

La Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC 39, rue Victor Massé – 75009 Paris

La Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO 7, passage Tenaille – 75014 Paris

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations signataires du présent accord souhaitent manifester leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument vers la création d'emplois.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale dans lequel l'État, les collectivités territoriales, l'assurance maladie, les entreprises et les salariés ont chacun une participation.

Elles entendent favoriser l'inscription des associations qui le souhaitent dans un processus d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Si l'accès aux aides légales (article 3 de la loi du 13 juin 1998) est facilité par le présent accord, chaque association demeure libre d'anticiper sur les échéances fixées par la loi.

Cette réduction peut, le cas échéant, ne s'opérer que dans une partie de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent également d'adapter la Convention collective du 15 mars 1966 aux évolutions législatives récentes. Cette adaptation n'est pas détachable de l'engagement dans une politique volontariste de création d'emplois.

Enfin, elles soulignent l'articulation nécessaire avec les négociations conduites au niveau de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 3 DE LA LOI DU 13 JUIN 1998

Article 1er – Organismes concernés

Les dispositions du chapitre I s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 qui s'engagent dans le dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Article 2 – Réduction du temps de travail

La réduction de l'horaire des salariés doit être soit de 10 % soit de 15 % au minimum de la durée initiale sans que le nouvel horaire de travail soit supérieur à la durée fixée par l'article L.212-1 bis du Code du travail.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle doit intervenir, font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire.

Toutefois, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux, salariés mandatés) permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée directement dans le cadre du présent accord à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage à respecter les clauses suivantes qu'il inscrit dans une note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé. Elle est affichée dans l'entreprise et comporte obligatoirement ces mentions :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement de l'effectif);
- l'effectif moyen de référence de l'entreprise ;
- les personnels concernés par la réduction du temps de travail;
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 % de la durée calculée sur les douze derniers mois);
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord et à l'accord de branche du 1^{er} avril 1999;
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques;
- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaires ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel n'excédant pas un an;
- la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum trois ans) ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité doit se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum deux salariés;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, la note d'information sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Article 3 – Horaire collectif de travail

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri hebdomadaire (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, on retient :

- la loi

Nombre de jours par an : 365

Nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104

Nombre de jours ouvrés de congés payés : 25

Nombre de jours fériés légaux par an : 11

Soit 365 – 104 – 25 – 11 = 225 jours

225/5 = 45 semaines

 $45 \times 39 h = 1755 heures;$

- la Convention collective du 15 mars 1966

Les congés payés supplémentaires contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

Cinq hypothèses conventionnelles sont examinées s'agissant du temps de travail effectif :

1 – Salariés sans congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est celui prévu par la loi : 1 755 h

soit – 10 % : 45 x 35 = 1 575 h soit – 15 % : 45 x 33 = 1 485 h

2 – Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

225 - 9 = 216 jours

216/5 = 43,2 semaines

43,2 x 39 = 1 684,8 h

soit - 10 % : 43,2 x 35 = 1 512,0 h

soit – 15 % : 43,2 x 33 = 1 425,6 h

3 – Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés supplémentaires Le temps de travail effectif annuel est de :

225 – 18 = 207 jours 207/5 = 41,4 semaines

41,4 x 39 = 1 614,6 h

soit – 10 % : 41,4 x 35 = 1 449,0 h soit – 15 % : 41,4 x 33 = 1 366,2 h

4 – Salariés bénéficiant de 24 jours de congés payés supplémentaires Le temps de travail effectif annuel est de :

225 - 24 = 201 jours

201/5 = 40,2 semaines

40,2 x 39 = 1 567,8 h

soit – 10 % : 40,2 x 35 = 1 407,0 h

soit - 15 %: 40,2 x 33 = 1 326,6 h

5 – Salariés relevant de l'article 11 de l'Annexe 9 bénéficiant de

55 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif est de :

225 – 55 = 170 jours

170/5 = 34 semaines

34 x 39 = 1 326 h

soit - 10 % : 34 x 35 = 1 190 h

soit - 15 % : 34 x 33 = 1 122 h

Article 4 – Personnel concerné

Les nouveaux horaires de travail peuvent concerner l'entreprise, certains établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret n°98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Les assistant(e)s maternel(le)s, non visé(e)s par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail, ne sont pas concerné(e)s par la réduction du temps de travail.

Article 5 - Recrutement

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai d'un an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %.

Les embauches sont réalisées principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.

Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la modification écrite des contrats de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité. Toutefois, cette forme d'embauche ne doit représenter qu'une partie minoritaire de l'obligation d'embauche.

À titre exceptionnel, ces recrutements peuvent se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel conformément aux dispositions des articles L.122-1 (1) et suivants du Code du travail.

Le nombre de salariés recrutés par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la note d'information visée à l'article 2.

Article 6 – Maintien des effectifs

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emplois vaut pendant trois ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès aux seuils définis à l'article 5. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prolonger cet engagement.

L'entreprise fournit annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées au titre de cet accord.

Article 7 – Compte épargne-temps

Les jours de repos acquis en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'accord de branche du 1^{er} avril 1999.

Article 8 – **Temps partiel**

La réduction de l'horaire collectif concerne les salariés à temps partiel au sens de l'article L.212-4-2 (2) du Code du travail.

Les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, se voient appliquer une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que l'horaire collectif (au moins 10 %).

⁽¹⁾ NDLR: Article devenu L.1242-1 du Code du travail.

⁽²⁾ NDLR : La définition du travail à temps partiel est aujourd'hui donnée à l'article L.3123-1 du Code du travail.

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois, les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent, au moment de l'application, refuser que leur soit appliquée la réduction du temps de travail. Ce refus doit être notifié à l'employeur, dans un délai d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé de l'accord de réduction de l'horaire collectif de travail.

Dans ce cas, le temps de travail des salariés concernés est maintenu.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à deux heures. Les salariés ainsi visés par la dérogation prévue à l'article L.212-4-3 (1) du Code du travail (dernier alinéa) bénéficient de la contrepartie mentionnée à l'article 20.5 institué par le présent accord.

Article 9 - Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Ces cadres sont visés aux Annexes à la Convention collective du 15 mars 1966 :

- Annexe 2 (article 5),
- Annexe 7 (article 3),
- Annexe 9 (article 3),
- Annexe 10 (article 6),
- Annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L.212-5 (2) et suivants du Code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de Cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

⁽¹⁾ NDLR: Cette dérogation est aujourd'hui prévue à l'article L.3123-16 du Code du travail.

⁽²⁾ NDLR: Cet article est aujourd'hui codifié aux articles L.3121-22 et suivants du Code du travail.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peut également, à l'initiative du salarié, être affectée à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la Convention collective.

Article 10 – Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail, tel que prévu aux articles 11 et 18 suivants a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement. La rémunération mensuelle est calculée sur la base de : 151,67 heures + 17,33 heures = 169 heures.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail constituent le salaire de base et évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Article 11 – Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine, des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux

revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et audelà ;

 suspension, à compter du 1^{er} juillet 1999, de l'article 3 de l'Annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'État (article 3 de la loi du 13 juin 1998), les entreprises peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions de l'article 36 de la Convention collective, par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de trois ans. À l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

Toutefois, les accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avant le 1^{er} juillet 1999, sur la base de l'accord cadre du 12 mars 1999, ne sont pas visés par l'alinéa précédent.

Les partenaires signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Article 12 – Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, départements, organismes d'assurance maladie,...) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine, des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et audelà;
- suspension de la majoration familiale de salaire.

CHAPITRE 2 – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SANS BÉNÉFICE DES AIDES LÉGALES

Article 13 – Organismes concernés

Le présent chapitre s'applique aux organismes compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966 qui réduisent le temps de travail avant le 1^{er} janvier 2000 ou avant le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, en dehors du dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Les conditions de mise en œuvre du présent chapitre sont précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS PORTANT ADAPTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Préambule

Le présent chapitre porte adaptation de la Convention collective à la réduction du temps de travail. Il est applicable à toutes les entreprises. Il concerne également les entreprises et établissements qui n'anticipent pas le passage aux échéances fixées à l'article L.212-1 bis du Code du travail. Elles sont encouragées à limiter le recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1^{er} avril 1999.

Article 14 – Décompte et répartition du temps de travail

L'article 20 de la Convention collective et le protocole d'accord du 22 janvier 1982 sont abrogés et remplacés par le texte suivant :

« Article 20 – Décompte et répartition du temps de travail

20.1 - Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail, conformément à l'article L.212-1 bis du Code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres au plus tard.

20.2 – Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 :

- hebdomadaire (35 heures au plus);
- par quatorzaine (70 heures);
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année;
- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

20.3 – Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 12 semaines

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

20.4 - Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la Convention collective du 15 mars 1966 :

- Annexe 2 (article 5),
- Annexe 7 (article 3),
- Annexe 9 (article 3),
- Annexe 10 (article 6),
- Annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L.212-5 [Cet article correspond aujourd'hui à l'article L.3121 du Code du travail] et suivants du Code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peut également, à l'initiative du salarié, être affectée à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la Convention collective.

20.5 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit. Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, quand la nature de l'activité l'exige, cette durée peut compter trois séquences de travail d'une durée minimum de 2 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à deux heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L.212-4-3 (1) du Code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

20.6 - Pauses

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

20.7 – Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

20.8 - Conditions de travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers, y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés;
- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

En cas d'anomalie de rythme de travail, une programmation prévisionnelle des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles, fait l'objet d'une information des salariés concernés.

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de sept jours calendaires est observé.

20.9 - Organisation du temps de travail

La répartition du temps de travail des personnels à temps plein ou à temps partiel se décompose en tenant compte :

- a) des heures travaillées auprès des usagers,
- b) des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (Annexes 3, 4, 10)

 Éducateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée, conseillère en économie familiale et sociale, assistante sociale spécialisée enfance inadaptée, animateur socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, moniteur d'EPS 1^{er} et 2^{ème} groupes, animateur DUT, AMP, moniteur adjoint d'animation de sport et de loisir.

- Infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puéricultrice.
- Moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1^{er} et 2^{ème} classes, animateur de formation, animateur 1^{er} et 2^{ème} catégories (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et AMP ont déjà été cités à l'Annexe 3).

La durée du travail se décompose en tenant compte

- a) des heures travaillées auprès des usagers,
- b) des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de réunion, de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle du travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Personnels assurant des charges d'enseignement (général, technique ou d'EPS) (Annexes 3, 10)

- Éducateur scolaire spécialisé, éducateur technique spécialisé, enseignant technique, monitrice d'enseignement ménager, éducateur technique, éducateur scolaire, professeur d'EPS.

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- a) des heures travaillées auprès des usagers,
- b) des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs,
- c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

20.10 - Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début

du 3^{ème} mois ou du 61^{ème} jour de grossesse, sans réduction de leur salaire ».

Article 15 – Repos hebdomadaire

Les dispositions de l'article 21 de la Convention collective sont abrogées et remplacées par le texte suivant :

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins un et demi consécutif et au minimum deux dimanches pour quatre semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à deux jours et demi dont au minimum deux dimanches pour quatre semaines.

En cas de fractionnement des deux jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre deux journées de travail.

Article 16 - Congés payés fériés

L'article 23 de la Convention collective n'est pas applicable en cas de répartition du temps de travail sur l'année.

Il est créé dans la Convention collective un article 23 bis intitulé Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation, ainsi rédigé :

« En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal, bénéficie d'un repos d'égale durée ».

Article 17 – Modalité de financement de la réduction du temps de travail

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine, des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et audelà;
- suspension, à compter du 1^{er} juillet 1999, de l'article 3 de l'Annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Article 18 – Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 17 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Article 19 – Valorisation du financement de la réduction du temps de travail

Les économies réalisées au titre de l'article 17 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, départements, organismes d'assurance maladie,...) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- suspension, à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine, des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et audelà;
- suspension de la majoration familiale de salaire.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 20 - Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un suivi est réalisé par les signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

Article 21 – Révision – Dénonciation

Toute demande de révision partielle du présent accord formulée par l'une des parties signataires est accompagnée d'un contre-projet portant sur les points soumis à révision. Les négociations concernant la révision doivent être engagées dans le délai maximum de trois mois.

Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent accord moyennant un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne venait à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Article 22 – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son agrément dans les conditions de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Les parties signataires conviennent d'en réexaminer le contenu en juillet 2000.

ADDITIF N°2

Modalités de reclassement des cadres en fonction aux dates d'application de l'avenant n°265

Le reclassement doit assurer un gain minimum de 70 points pour les cadres non bénéficiaires de l'avenant 226 (indemnité de sujétion spéciale) et s'effectuer au niveau retenu par les tableaux de reclassement pour les bénéficiaires de l'avenant 226.

Le déroulement de carrière ultérieur dans la grille de reclassement devra être plus favorable.

L'ancienneté acquise dans l'échelon dans l'ancienne carrière, à la date d'application de l'avenant, est maintenue dans la limite de la durée de l'échelon, lorsque la montée immédiate d'échelon dans l'ancienne carrière est plus favorable que celle résultant du déroulement de carrière dans la nouvelle grille.

Une fois le reclassement effectué, le cadre poursuit son déroulement de carrière dans la grille correspondant à sa classification.

Les cadres bénéficiaires de l'indemnité de sujétion particulière (article 12) pourront se voir attribuer une « Garantie minimum personnelle de reclassement » (GMPR) qui s'ajoutera au classement indiciaire dans la nouvelle grille, au moment du reclassement.

Le montant de la GMPR est conservé pour le cadre qui en bénéficie, pour la suite du déroulement de carrière, pour le compte du même employeur.

Les dispositions de l'article 12 s'appliqueront pour les cadres concernés dans la limite des minima et des plafonds définis à cet article.

La GMPR viendra en atténuation du régime indemnitaire dont le cadre est susceptible de bénéficier, si celui-ci lui est supérieur

Pour les cadres classés dans une grille avec sujétions d'internat, le reclassement s'effectue sur la base du coefficient d'externat correspondant à son échelon de reclassement.

Il ne sera pas tenu compte de l'indemnité de complexe de 20 points dans les modalités de reclassement pour les directeurs d'établissements ou services en bénéficiant. Cet élément est pris en compte au titre de l'article 12-2 de l'avenant : « indemnité de sujétion particulière liée au fonctionnement des établissements et services ».

Les cadres bénéficiaires des « indemnités complémentaires », prévues aux articles 7d de l'Annexe 2, 6 de l'Annexe 7, 5b de l'Annexe 9, 7 bis b de l'Annexe 10, se voient maintenir le bénéfice de l'indemnité perçue à la date d'application de l'avenant, à titre d'avantage individuellement acquis. Toutefois cette indemnité ne saurait se cumuler avec le régime indemnitaire institué par les articles 12-1 et 12-2, pour des critères ayant le même objet.

Directeur d'association 1ère classe Directeur d'IRTS Directeur d'école à formations multiples

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 1000 + 100*
Début	903	1000 + 100
après 3 ans	948	1030 + 100
après 6 ans	998	1060 + 100
après 9 ans	1048	1090 + 100
après 12 ans	1093	1120 + 100
après 15 ans	1143	1150 + 100
après 18 ans	1188	1180 + 100
après 21 ans	1188	
après 24 ans	1188	
après 28 ans	1188	

^{*}Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Directeur d'association 2ème classe

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	858	1000
après 3 ans	898	1000
après 6 ans	943	1030
après 9 ans	988	1060
après 12 ans	1033	1120
après 15 ans	1078	1150
après 18 ans	1123	1210
après 21 ans	1123	
après 24 ans	1123	
après 28 ans	1123	

Directeur adjoint d'association Directeur administratif d'association Secrétaire général administratif d'association 1ère classe Directeur d'école à formation unique

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 900 + 80*
Début	783	900 + 80
après 3 ans	823	900 + 80
après 6 ans	873	900 + 80
après 9 ans	918	927 + 80
après 12 ans	963	954 + 80
après 15 ans	1008	1008 + 80
après 18 ans	1053	1062 + 80
après 21 ans	1053	
après 24 ans	1053	
après 28 ans	1053	

^{*}Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Directeur adjoint d'association Directeur administratif d'association Secrétaire général administratif d'association 2ème classe

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 900 + 70*
Début	728	900 + 70
après 3 ans	768	900 + 70
après 6 ans	808	900 + 70
après 9 ans	853	900 + 70
après 12 ans	898	927 + 70
après 15 ans	943	954 + 70
après 18 ans	988	1008 + 70
après 21 ans	988	
après 24 ans	988	
après 28 ans	988	

^{*}Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Directeur adjoint d'IRTS Directeur adjoint d'école à formations multiples

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 900 + 70*
Début	753	900 + 70
après 3 ans	798	900 + 70
après 6 ans	843	900 + 70
après 9 ans	868	927 + 70
après 12 ans	933	954 + 70
après 15 ans	978	981 + 70
après 18 ans	1023	1035 + 70
après 21 ans	1023	
après 24 ans	1023	
après 28 ans	1023	

^{*}Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Directeur d'établissement de niveau V Directeur de CAT Directeur de centre habitat niveau V

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 800 + 140*
Début	818	824 + 140
après 3 ans	858	848 + 140
après 6 ans	903	872 + 140
après 9 ans	948	896 + 140
après 12 ans	993	944 + 140
après 15 ans	1038	968 + 140
après 18 ans	1083	1024 + 140
après 21 ans	1083	
après 24 ans	1083	
après 28 ans	1083	

^{*}Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Directeur d'établissement de niveau IV Directeur de CAT de niveau IV Directeur de centre habitat niveau IV ou de MAS Directeur d'école à formation unique

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 800 + 120*
Début	783	824 + 120
après 3 ans	828	848 + 120
après 6 ans	873	872 + 120
après 9 ans	918	896 + 120
après 12 ans	963	920 + 120
après 15 ans	1008	968 + 120
après 18 ans	1053	1024 + 120
après 21 ans	1053	
après 24 ans	1053	
après 28 ans	1053	

^{*}Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Directeur d'établissement de niveau III
Directeur de service de niveau III
Directeur de CAT de niveau III
Directeur de centre habitat de niveau III ou de MAS

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 800 + 100*
Début	753	800 + 100
après 3 ans	798	824 + 100
après 6 ans	843	848 + 100
après 9 ans	888	872 + 100
après 12 ans	933	920 + 100
après 15 ans	978	968 + 100
après 18 ans	1023	1024 + 100
après 21 ans	1023	
après 24 ans	1023	
après 28 ans	1023	

^{*}Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Directeur d'établissement de niveau II Directeur de service de niveau II Directeur de CAT de niveau II

Directeur de centre habitat de niveau II ou de MAS

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 800 + 70*
Début	728	800 + 70
après 3 ans	768	824 + 70
après 6 ans	808	848 + 70
après 9 ans	853	872 + 70
après 12 ans	898	920 + 70
après 15 ans	943	944 + 70
après 18 ans	988	992 + 70
après 21 ans	988	
après 24 ans	988	
après 28 ans	988	

^{*}Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Directeur d'établissement de niveau I Directeur de service de niveau I Directeur de CAT de niveau I

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	703	800
après 3 ans	743	824
après 6 ans	783	872
après 9 ans	823	896
après 12 ans	863	944
après 15 ans	908	992
après 18 ans	933	1024
après 21 ans	933	
après 24 ans	933	
après 28 ans	933	

Directeur adjoint d'établissement de niveau II Directeur adjoint de centre habitat ou de MAS (A) Directeur adjoint de CAT (A)

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 770 + 60*
Début	708	770,0 + 60
après 3 ans	748	793,1 + 60
après 6 ans	788	816,2 + 60
après 9 ans	833	862,4 + 60
après 12 ans	878	908,6 + 60
après 15 ans	923	954,8 + 60
après 18 ans	968	985,6 + 60
après 21 ans	968	
après 24 ans	968	
après 28 ans	968	

^{*}Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Directeur adjoint d'établissement de niveau I Directeur adjoint de service Directeur de centre habitat ou de MAS (B) Directeur adjoint de CAT (B) Responsable de centre d'activité

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 770 + 50*
Début	683	770,0 + 50
après 3 ans	723	770,0 + 50
après 6 ans	763	793,1 + 50
après 9 ans	803	839,3 + 50
après 12 ans	843	885,5 + 50
après 15 ans	888	908,6 + 50
après 18 ans	913	954,8 + 50
après 21 ans	913	
après 24 ans	913	
après 28 ans	913	

^{*}Garantie minimum personnelle de reclassement (GMPR)

Ingénieur de fabrication classe 2, niveau 1

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	783	870,0
après 3 ans	831	948,3
après 6 ans	880	974,4
après 9 ans	929	1000,5
après 12 ans	977	1026,6
après 15 ans	1026	1052,7
après 18 ans	1075	1078,8
après 21 ans	1075	
après 24 ans	1075	
après 28 ans	1075	

Chef comptable 1ère classe Conseiller technique chef de service classe 2, niveau 1 Chef du personnel

Cadre commercial ou technico-commercial

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 base 850
Début	723	875,5
après 3 ans	766	901,0
après 6 ans	810	926,5
après 9 ans	859	952,0
après 12 ans	907	977,5
après 15 ans	956	1003,0
après 18 ans	1005	1028,5
après 21 ans	1005	
après 24 ans	1005	
après 28 ans	1005	

Chef comptable 2^{ème} classe Chef du personnel 2^{ème} classe Chef de service entretien et sécurité

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	652	770,0
après 3 ans	690	770,0
après 6 ans	728	793,1
après 9 ans	766	816,2
après 12 ans	810	839,3
après 15 ans	848	862,4
après 18 ans	886	908,6
après 21 ans	886	
après 24 ans	886	
après 28 ans	886	

Chef de service éducatif (Annexe 3)
Conseiller pédagogique
Éducateur technique chef
Chef de service des soutiens médico-sociaux

avec fonction de direction (30 points)

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	655	770,0
après 2 ans	677	770,0
après 4 ans	703	793,1
après 6 ans	737	793,1
après 9 ans	773	816,2
après 12 ans	810	862,4
après 15 ans	847	885,5
après 18 ans	884	908,6
après 21 ans	884	
après 24 ans	884	
après 28 ans	884	

Chef de service éducatif (Annexe 3)
Conseiller pédagogique
Éducateur technique chef
Chef de service des soutiens médico-sociaux

remplaçant permanent du directeur (20 points)

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	645	770,0
après 2 ans	667	770,0
après 4 ans	693	793,1
après 6 ans	727	793,1
après 9 ans	763	816,2
après 12 ans	800	839,3
après 15 ans	837	862,4
après 18 ans	874	885,5
après 21 ans	874	
après 24 ans	874	
après 28 ans	874	

Chef de service administratif, financier ou de gestion

Chef de service éducatif

Chef de service animation

Conseiller pédagogique

Éducateur technique chef

Assistant(e) social(e) chef

Chef de service paramédical

Chef de service des soutiens médico-sociaux

Chef de service (Annexe 10)

Chef de service pédagogique

Chef de service pédagogique (Annexe 9)

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265 base 720
Début	625	741,6
après 2 ans	647	763,2
après 4 ans	673	763,2
après 6 ans	707	784,8
après 9 ans	743	806,4
après 12 ans	780	828,0
après 15 ans	817	849,6
après 18 ans	854	871,2
après 21 ans	854	
après 24 ans	854	
après 28 ans	854	

Chef de service pédagogique (Annexe 9)

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	592	850,0
après 1 an	635	875,5
après 2 ans	665	875,5
après 3 ans	700	901,0
après 5 ans	734	926,5
après 8 ans	778	952,0
après 11 ans	821	977,5
après 14 ans	876	1003,0
après 17 ans	932	1028,5
après 20 ans	1000	1054,0
après 24 ans	1071	1088,0
après 28 ans	1071	

Psychologues

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	537	800
après 1 an	581	800
après 2 ans	611	824
après 3 ans	646	848
après 5 ans	680	872
après 8 ans	724	896
après 11 ans	768	920
après 14 ans	823	944
après 17 ans	878	968
après 20 ans	947	992
après 24 ans	1017	1024
après 28 ans	1017	

Chargé de recherche ou chargé de mission, responsable de projet

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	696	800
après 3 ans	740	824
après 6 ans	782	848
après 9 ans	826	872
après 12 ans	869	896
après 15 ans	918	944
après 18 ans	945	968
après 21 ans	945	
après 24 ans	945	
après 28 ans	945	

Attaché de direction de 1ère classe Conseiller technique de 1ère classe et adjoint technique de 1ère classe Chef d'atelier adjoint technique de 1ère classe Attaché de recherche Formateur

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	652	800
après 3 ans	690	800
après 6 ans	728	800
après 9 ans	766	824
après 12 ans	810	848
après 15 ans	848	872
après 18 ans	886	896
après 21 ans	886	
après 24 ans	886	
après 28 ans	886	

Chef de service documentation, information Chef d'atelier ou adjoint technique 2ème classe Attaché de direction 2ème classe Conseiller technique 2ème classe Économe principal

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	625	720,0
après 3 ans	663	741,6
après 6 ans	701	763,2
après 9 ans	740	784,8
après 12 ans	772	806,4
après 15 ans	815	849,6
après 18 ans	848	871,2
après 21 ans	848	
après 24 ans	848	
après 28 ans	848	

Chef de service entretien et sécurité 2^{ème} classe Assistant de documentation Économe 1^{ère} classe Chef d'atelier 3^{ème} classe Chef d'atelier ou adjoint technique 3^{ème} classe Économe 1^{ère} classe

Déroulement de carrière	Ancien classement	Reclassement Avenant 265
Début	598	680,0
après 3 ans	631	700,4
après 6 ans	669	720,8
après 9 ans	707	741,2
après 12 ans	740	761,6
après 15 ans	777	782,0
après 18 ans	815	843,2
après 21 ans	815	
après 24 ans	815	
après 28 ans	815	

ADDITIF N°3

Protocole d'accord relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guadeloupe

Il est convenu entre,

D'une Part:

- le SNASEA représenté par son Délégué Régional, M. Jean-Claude MONTANTIN,
- la FEGAPEI représentée par M. François JEAN-MARIE.

Et d'autre part :

- la CTU représentée par M. Jean-Michel PALIN,
- L'UGTG-Action Sociale représentée par M. Gabriel BOURGUIGNON,
- La CGT-FO Action Sociale représentée par M. Patrick ELIZOR,
- La CGTG-Santé et Action Sociale représentée par M. Edouard ZOU,
- La CGC représentée par M. Rodolphe VIRGEL,
- La CFTC représentée par Mme Janine FLORET.

Préambule

Les partenaires sociaux soussignés se sont réunis autour du constat de l'existence dans le secteur social et médico-social, d'une disparité et de discriminations salariales, créées notamment par l'absence de compensation financière reconnue aux conditions de vie chère auxquelles ils doivent faire face.

Ils ont posé le principe d'une prime généralisée, appliquée à tous les salariés quelque que soit leur catégorie professionnelle, destinée à compenser la disparité et les discriminations salariales générées par cette situation.

Article 1 - Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de la Convention collective nationale du travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, dont il constitue un avenant, mais dont l'application est strictement limitée à la région GUADELOUPE, à l'exception de tout autre territoire.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés, quelque soit l'emploi occupé, des établissements et services, situés sur le territoire de la région GUADELOUPE.

Article 3 - Objet

De manière à régler définitivement les disparités et discriminations salariales dans le champ d'application du présent accord et à compenser la cherté de la vie en Guadeloupe, chaque salarié a droit à une indemnité salariale mensuelle, dénommée « prime de vie chère », dont le montant est équivalent à 20 % du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents, hors éléments variables de rémunération.

Article 4 - Conditions d'application

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes les primes dites soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % non prévues par la Convention collective.

De ce fait, la prime dite de vie chère ne sera pas versée aux salariés percevant déjà une prime non conventionnelle, dite soit de technicité, soit de vie chère, soit 30 % dont le montant est égal ou supérieur à 20 % du salaire conventionnel. Lorsque le montant de la prime dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % représentera moins de 20 % du salaire conventionnel, ces salariés percevront une prime de vie chère dont le montant sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Pour les salariés percevant déjà une prime non conventionnelle, dite soit de technicité, soit de vie chère, soit 30 %, d'un montant inférieur à 20 % du salarie conventionnel, le montant de la prime vie chère sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Au final, tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord est assuré, par le versement de la prime de vie chère de 20 %, ou par le versement d'une prime non conventionnelle dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % ou encore par le versement de cette prime, complétée par la prime de vie chère dont le montant sera la différence entre cette prime et les 20 %, d'avoir un salaire supérieur de 20 % par rapport au salaire conventionnel.

Article 5 - Date d'effet - Condition suspensive

Le présent accord prendra effet rétroactivement le 1^{er} janvier 2005, sous réserve de l'agrément préalable prévu à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

La prime de vie chère correspondant à l'année 2005 sera versée pour moitié en 2006, et pour l'autre moitié en 2007.

En l'absence ou refus d'agrément, il sera nul et sans effet.

Article 6 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agrées, sont soumis à l'extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut-être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Article 8 - Dépôt - Publicité

Il sera déposé en cinq exemplaires, auprès de la DDTEFP de la Guadeloupe.

Un exemplaire sera adressé au Greffe des Conseils de prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre.

Fait aux Abymes, le 03 novembre 2005

Avenant révisant le protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guadeloupe

Fn date du 3 novembre 2005

Il est convenu entre,

D'une Part:

- le SNASEA représenté par son Délégué Régional, M. Jean-Claude MONTANTIN,
- la FEGAPEI représentée par M. François JEAN-MARIE.

Et d'autre part :

- la CTU représentée par M. Jean-Michel PALIN,
- L'UGTG-Action Sociale représentée par M. Gabriel BOURGUIGNON,
- La CGT-FO Action Sociale représentée par M. Patrick ELIZOR,
- La CGTG-Santé et Action Sociale représentée par M. Edouard ZOU,
- La CGC représentée par M. Rodolphe VIRGEL,
- La CFTC représentée par Mme Janine FLORET.

Préambule

Les partenaires sociaux soussignés rappellent que le 03 novembre 2005, ils ont signé, sous condition suspensive de l'agrément ministériel, un accord instaurant une prime de vie chère à effet du 1^{er} janvier 2005 et que dans le cadre de l'instruction du dossier d'agrément, il est apparu que la date d'effet constituait une difficulté. La négociation a été réouverte pour débattre de cette difficulté et adopter une position commune.

Après discussion, il a été décidé de modifier l'accord initial dans les conditions ci-après exposées.

Article 1 - Cadre juridique

Les dispositions de l'article 5 « date d'effet – condition suspensive » de l'accord du 3 novembre 2005 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2006, sous réserve de l'agrément préalable prévu à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

En l'absence ou refus d'agrément, il sera nul et sans effet ».

Le présent avenant prendra effet en même temps et dans les mêmes conditions que l'accord du 3 novembre 2005.

Toutes autres dispositions de l'accord du 3 novembre 2005 demeurent inchangées.

Article 2

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires, auprès de la DDTEFP de la Guadeloupe.

Un exemplaire sera adressé au Greffe des Conseils de prud'hommes de Pointe à Pitre et de Basse-Terre.

Fait aux Abymes, le 20 janvier 2006

ADDITIF N°4

Protocole d'accord relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Martinique

Il est convenu entre,

D'une Part:

- l'ADAPEI, représentée par M. le Docteur Jocelyn KECLARD, Président ADAPEI Martinique,
- la FEGAPEI représentée par M. le Docteur Jocelyn KECLARD, Président de la FAAG,
- le SNASEA, représenté par M. Didier TRONCHE, Directeur Général du SNASEA

Et d'autre part :

- le syndicat CDMT, représenté par Mme Maggy NEY,
- le syndicat CGTM FSM, représenté par M. Robert CAYOL,
- le syndicat CGTM Santé, représenté par ,
- le syndicat CSTM, représenté par M. Alex BERTIDE,
- le syndicat UGTM PESHI, représenté par M. Jean-François MONGIS

Préambule

Suite à l'accord conclu le 1^{er} janvier 1974, entre les représentants des associations Martiniquaises appliquant la Convention collective nationale 1966, et le syndicat CFDT-CSDM Enfance Inadaptée, les modalités de versement de la prime spécifique destinée à compenser la cherté de la vie, sont ainsi précisées.

Article 1

Une indemnité de 20 % correspondant à la prime de la vie chère, est versée à l'ensemble des salariés des associations situées en Martinique et entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 2

La prime de la vie chère est calculée sur la base du salaire mensuel brut indiciaire. Le bénéfice cette prime ne se cumule pas avec une indemnité ou prime ayant le même objet.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agrées, sont soumis à l'extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 5

L'accord peut-être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 6

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant l'agrément.

Fort-de-France, le 29 juillet 2005

Avenant révisant le protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Martinique

Signé le 29 juillet 2005

Il est convenu entre,

D'une Part:

- l'ADAPEI, représentée par M. le Docteur Jocelyn KECLARD, Président ADAPEI Martinique,
- la FEGAPEI représentée par M. le Docteur Jocelyn KECLARD, Président de la FAAG,
- le SNASEA, représenté par M. Didier TRONCHE, Directeur Général du SNASEA

Et d'autre part :

- le syndicat CDMT, représenté par Mme Maggy NEY,
- le syndicat CGTM FSM, représenté par M. Robert CAYOL,
- le syndicat CSTM, représenté par M. Alex BERTIDE,
- le syndicat UGTM PESHI, représenté par M. Jean-François MONGIS.

Préambule

En vue d'une harmonisation des textes des accords dits de « prime de vie chère » signés en Martinique le 29 juillet 2005, en Guadeloupe le 03 novembre 2005 et en Guyane, le 22 décembre 2005, et dans un souci d'équité entre les salariés travaillant dans les associations relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 (article 1^{er}), les dispositions de l'article 2 de l'accord signé en Martinique le 29 juillet 2005 sont remplacées par les dispositions suivantes de l'article 1 :

Article 1 - Conditions d'application

De manière à régler définitivement les disparités et discriminations salariales dans le champ d'application du présent accord et à compenser la cherté de la vie en Martinique, chaque salarié a droit à une indemnité salariale mensuelle, dénommée « prime de vie chère » dont le montant est équivalent à 20 % du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents, hors éléments variables de rémunération.

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes les primes dites soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % non prévues par la Convention collective.

De ce fait, la prime dite de vie chère ne sera pas versée aux salariés percevant déjà une prime non conventionnelle dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % dont le montant est égal ou supérieur à 20 % du salaire conventionnel. Lorsque le montant de la prime dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % représentera moins de 20 % du salaire conventionnel, ces salariés percevront une prime de vie chère dont le montant sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Pour les salariés percevant déjà une prime non conventionnelle, dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % d'un montant inférieur à 20 % du salaire conventionnel, le montant de la prime de vie chère sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Au final, tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord est assuré, par le versement de la prime de vie chère de 20 %, ou par le versement d'une prime non conventionnelle dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % ou encore par le versement de cette prime complétée par la prime de vie chère dont le montant sera la différence entre cette prime et les 20 %, d'avoir un salaire supérieur de 20 % par rapport au salaire conventionnel.

Article 2 - Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Révision et dénonciation

Le présent avenant devient partie intégrante de l'accord signé le 29 juillet 2005 et peut donc être révisé et dénoncé dans les conditions précisées aux articles 4 et 5 de l'accord du 29 juillet 2005.

Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2006, sous réserve de son agrément ministériel préalable prévu à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 5 - Dépôt et publicité

Le présent avenant est déposé en cinq exemplaires auprès de la DDTEFP de la Martinique. Un exemplaire de l'avenant est adressé au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Fort-de-France.

Un exemplaire de l'avenant est remis par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Un exemplaire de l'avenant est notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fort-de-France, le 13 mars 2006

ADDITIF N°5

Protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guyane

Il est convenu entre,

D'une part :

- l'ADAPEI représentée par Mme Claire CARISTAN, Présidente de l'ADAPEI Guyane,
- la FEGAPEI représentée par Mme George HABRAM-MERY, Vice-Présidente de l'ADAPEI Guyane,
- le SNASEA représenté par M. Didier TRONCHE, Directeur Général du SNASEA.

Et d'autre part :

- le CFTC, représenté par Mme Lydie LENEUVEU, Secrétaire générale de l'Union Départementale des syndicats CFTC de Guyane.

Article 1

Une indemnité de 20 % correspondant à la prime de la vie chère, est versée à l'ensemble des salariés des associations situées en Guyane et entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 2

La prime de la vie chère est calculée sur la base du salaire mensuel brut indiciaire. Le bénéfice cette prime ne se cumule pas avec une indemnité ou prime ayant le même objet.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent

accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agrées, sont soumis à l'extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 5

L'accord peut-être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leurs effets que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 6

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant l'agrément.

Cayenne, le 22 décembre 2005

Avenant révisant le protocole d'accord local relatif à la mise en place de la prime de « vie chère » en Guyane

Signé le 22 décembre 2005

Il est convenu entre,

D'une part :

- l'ADAPEI représentée par Mme Claire CARISTAN, Présidente de l'ADAPEI Guyane,
- la FEGAPEI représentée par Mme George HABRAM-MERY, Vice-Présidente de l'ADAPEI Guyane,
- le SNASEA représenté par M. Didier TRONCHE, Directeur Général du SNASEA,

et d'autre part :

- le CFTC, représenté par Mme Lydie LENEUVEU, Secrétaire générale de l'Union Départementale des syndicats CFTC de Guyane.

Préambule

En vue d'une harmonisation des textes des accords dits de « prime de vie chère » signés en Martinique le 29 juillet 2005, en Guadeloupe le 03 novembre 2005 et en Guyane le 22 décembre 2005, et dans un souci d'équité entre les salariés travaillant dans les associations relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 (article 1^{er}), les dispositions de l'article 2 de l'accord signé en Martinique le 29 juillet 2005 sont remplacées par les dispositions suivantes de l'article 1 :

Article 1 - Conditions d'application

De manière à régler définitivement les disparités et discriminations salariales dans le champ d'application du présent accord et à compenser la cherté de la vie en Guyane, chaque salarié a droit à une indemnité salariale mensuelle, dénommée « prime de vie chère » dont le montant est équivalent à 20 % du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents, hors éléments variables de rémunération.

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes les primes dites soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % non prévues par la Convention collective.

De ce fait, la prime dite de vie chère ne sera pas versée aux salariés percevant déjà une prime non conventionnelle dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % dont le montant est égal ou supérieur à 20 % du salaire conventionnel. Lorsque le montant de la prime dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % représentera moins de 20 % du salaire conventionnel, ces salariés percevront

une prime de vie chère dont le montant sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Pour les salariés percevant déjà une prime non conventionnelle, dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % d'un montant inférieur à 20 % du salaire conventionnel, le montant de la prime de vie chère sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Au final, tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord est assuré, par le versement de la prime de vie chère de 20 %, ou par le versement d'une prime non conventionnelle dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % ou encore par le versement de cette prime complétée par la prime de vie chère dont le montant sera la différence entre cette prime et les 20 %, d'avoir un salaire supérieur de 20 % par rapport au salaire conventionnel.

Article 2 - Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Révision et dénonciation

Le présent avenant devient partie intégrante de l'accord signé le 22 décembre 2005 et peut donc être révisé et dénoncé dans les conditions précisées aux articles 4 et 5 de l'accord du 22 décembre 2005.

Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2006, sous réserve de son agrément ministériel préalable prévu à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 5 - Dépôt et publicité

Le présent avenant est déposé en cinq exemplaires auprès de la DDTEFP de la Guyane. Un exemplaire de l'avenant est adressé au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Cayenne.

Un exemplaire de l'avenant est remis par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Un exemplaire de l'avenant est notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Cayenne, le 22 décembre 2006

ADDITIF N°6

Avenant n°322 du 8 octobre 2011 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966 relatif aux régimes de prévoyance collectifs

Entre les organisations patronales signataires :

- La Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI),
- Le Syndicat des employeurs associatifs action sociale et santé (Syneas),

D'une part

Et les syndicats de salariés signataires :

- La Fédération des syndicats chrétiens services santé et sociaux CFTC,
- Le Syndicat général enfance inadaptée et handicapée CFTC,
- La Fédération des services de santé et sociaux CFDT,
- La Fédération française de la santé de la médecine et de l'action sociale CFE CGC,
- La Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,
- La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis pour faire le bilan des conditions de la mutualisation et redéfinir les conditions de couverture minima du régime de prévoyance conventionnel institué par l'Avenant n°300 du 30 septembre 2005. Ces nouvelles couvertures sont détaillées par le présent Avenant n°322 du 8 octobre 2010 dans les conditions ci-après. L'Avenant n°322 du 8 octobre 2010 se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions de l'avenant n°300 du 30 septembre 2005.

Article 1 - Champ d'application

Le présent Avenant n°322 s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1^{er} des dispositions permanentes de la Convention collective nationale du 15 mars 1966. (Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées).

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent avenant (sous réserve dans ce dernier cas que le présent article soit toujours applicable).

L'ensemble des garanties est suspendu de plein droit dans tous les cas où le contrat de travail de l'assuré est suspendu, sans perception d'indemnités journalières de Sécurité sociale, sauf lorsque la suspension est due à :

- l'exercice du droit de grève ;
- un congé non rémunéré de toute nature, d'une durée maximale d'un mois consécutif.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due.

La garantie reprend effet dès la reprise effective de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme ayant recueilli l'adhésion en soit informé dans les trois mois suivant la reprise.

La cessation de la garantie intervient à la date de cessation d'activité professionnelle.

Article 2 - Garantie capital décès

Article 2.1 - Objet et montant de la garantie

- a. En cas de décès des assurés cadres ou non cadres, ou d'Invalidité absolue et définitive (3ème catégorie Sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que définis à l'article 2.2, le capital fixé comme suit, pour tout assuré:
- **350** % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie décès,
- **450** % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie Invalidité Absolue et Définitive,

Le versement du capital au titre de l'Invalidité absolue et définitive ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se substitue à la garantie Décès et y met fin par anticipation.

b. Capital pour orphelin : Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du concubin ou du pacsé, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers par parts égales d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès.

L'Invalidité absolue et définitive et l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % sont assimilées au décès pour l'attribution de la prestation « capital pour orphelin ».

Article 2.2 - Bénéficiaires des prestations

En cas d'Invalidité absolue et définitive ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus lors du décès de l'assuré, sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'Organisme assureur.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps judiciairement, à défaut au partenaire de Pacs ou au concubin notoire (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès);
- à défaut à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales ;
- à défaut, à ses petits enfants par parts égales ;
- à défaut de descendants directs, à ses parents survivants par parts égales ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

Il est précisé que l'assuré peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre A/R adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire(s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance.

La désignation du bénéficiaire devient irrévocable en cas d'acceptation par ce dernier, effectuée dans les conditions suivantes :

- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé de l'assuré et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié à l'organisme assureur pour lui être opposable,
- soit par un écrit signé de l'assuré, du bénéficiaire désigné et de l'organisme assureur.

Si le bénéficiaire fait connaître dans ces conditions, en cours de contrat, son acceptation, l'assuré ne pourra plus modifier la désignation effectuée sans l'accord du bénéficiaire acceptant.

Article 2.3 – Suspension du contrat de travail non rémunérée supérieure à un mois

A compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail non rémunérée de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la Garantie capital décès, s'il s'acquitte des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 3 - Garantie Rente Education/Substitutive de conjoint, Rente Handicap (OCIRP)

Article 3.1 - Rente Education/Substitutive

a. Rente éducation

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre ou d'invalidité absolue et définitive (3ème catégorie Sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé à chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- jusqu'au 19ème anniversaire :
 - 15 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2
- du 19ème au 26^{ème} anniversaire (sous conditions d'étude ou événements assimilés) :
 - 20 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à **200 €** par mois.

b. Rente substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, il est versé au conjoint, concubin ou partenaire de pacs, une rente temporaire de conjoint de :

- 5 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2

Cette rente est versée jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire.

Le versement des rentes éducation/substitutive par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente éducation/substitutive. En tout état de cause, le versement de la rente éducation/substitutive ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

Article 3.2 - Rente Handicap

En cas de décès ou d'IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de :

- 500 € à compter du 1er janvier 2011 et pour l'année 2011.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Le bénéficiaire est le ou les enfant(s) handicapé(s) du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous :

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaire(s) doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès, du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le versement des rentes Handicap par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente handicap. En tout état de cause, le versement de la rente handicap ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

Article 3.3 – Suspension du contrat de travail supérieure à un mois

A compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail de l'assuré, celuici peut continuer à bénéficier de la Garantie Rente Education/Substitutive, Rente Handicap (OCIRP), s'il s'acquitte de la totalité des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 4 - Garantie Incapacité temporaire de travail

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières complémentaires les assurés cadres ou non cadres qui se trouvent momentanément dans l'incapacité médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident et ayant donné lieu à la production d'un certificat d'arrêt de travail au-près du régime général.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la Sécurité sociale, l'Organisme assureur verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

- Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 90 jours discontinus d'arrêt de travail.

Cette période de franchise discontinue est appréciée au 1^{er} jour d'arrêt de travail en décomptant tous les jours d'arrêts (indemnisés ou non par l'organisme assureur) intervenus au cours des 12 mois consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail, fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des dispositions réglementaires prévues concernant la transmission tardive de l'arrêt de travail à la Sécurité sociale, il est prévu que celle-ci puisse se désengager sur le montant des prestations Indemnités Journalières. Dans ce cas, le versement des indemnités journalières complémentaires versées par l'Organisme assureur, ne se ferait qu'après accord de la Commission nationale paritaire technique de prévoyance sous déduction d'une indemnité Sécurité sociale reconstituée de manière théorique, sans toutefois se substituer à celle de la Sécurité sociale.

- Montant de la prestation

100 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3

La prestation est versée sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS de la Sécurité sociale ou le cas échant reconstituée de manière théorique.

- Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail,
- à la liquidation de sa pension de retraite, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur,
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle,
- et au plus tard, au 1 095ème jours d'arrêt de travail.
- En tout état de cause au jour de son décès,

Article 5 - Garantie Incapacité permanente professionnelle et invalidité

Article 5.1 - Objet et montant de la garantie

En cas d'Invalidité ou d'une Incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'Organisme assureur verse une rente en complétant le cas échéant celle de la Sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations nettes de CSG et de CRDS de la Sécurité sociale est défini comme suit :

a. En cas d'invalidité 1ère catégorie Sécurité sociale :

60 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3

b. En cas d'invalidité $2^{\text{ème}}$ ou $3^{\text{ème}}$ catégorie Sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :

100 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3

c. En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % :

R x 3 n / 2 (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2ème catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale).

Le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La prestation cesse d'être versée :

- au jour de l'attribution de la pension de vieillesse
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.b ci-dessus,
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.c ci-dessus,

- au jour de la reprise à temps complet,
- au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques,
- En tout état de cause, au jour du décès de l'assuré,

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure ou égale à 66 % (pour les rentes visées à l'article 5.1.b) ou supérieur ou égal à 33 % (pour les rentes visées à l'article 5.1.c).

Article 6 - Salaire de référence

Article 6.1 - Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond,
- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Article 6.2 - Salaire servant de base au calcul des prestations décès et rentes

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédent l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 6.1 ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Article 6.3 - Salaire servant de base au calcul des prestations Indemnités journalières, Incapacité permanente et Invalidité permanente

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire net à payer d'activité que l'assuré à perçu au cours des 12 mois civils précédent l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 6.1 ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire net du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas, le cumul des prestations de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Article 7 – Taux de cotisation

Article 7.1 - Salariés Non Cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des Organismes assureurs désignés ces taux sont de : 2 % TA et 2 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 1 % TA, TB à la charge du salarié et de
- 1 % TA, TB à la charge de l'employeur

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contre partie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

NON CADRES							
Garanties Obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total		
0	TA	ТВ	TA	ТВ	TA	ТВ	
Décès	0.43 %	0.43 %			0.43 %	0.43 %	
Rente Education et Rente Substitutive	0.12 %	0.12 %			0.12 %	0.12 %	
Rente Handicap	0.02 %	0.02 %			0.02 %	0.02 %	
Incapacité Temporaire			0.70 %	0.70 %	0.70 %	0.70 %	
Invalidité IPP	0.43 %	0.43 %	0.30 %	0.30 %	0.73 %	0.73 %	
Total	1.00 %	1.00 %	1.00 %	1.00 %	2.00 %	2.00 %	

Article 7.2 - Salariés Cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des Organismes assureurs désignés ces taux sont de : 2 % TA et 3 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,5 % TA et 1,50 % TB, TC à la charge du salarié et de
- 1,5 % TA et 1,50 % TB, TC à la charge de l'employeur

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contre partie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

CADRES							
Garanties Obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total		
	TA	тв/тс	TA	тв/тс	TA	тв/тс	
Décès	0.62 %	0.62 %			0.62 %	0.62 %	
Rente Education et Rente Substitutive	0.12 %	0.12 %			0.12 %	0.12 %	
Rente Handicap	0.02 %	0.02 %			0.02 %	0.02 %	
Incapacité Temporaire			0.50 %	1.00 %	0.50 %	1.00 %	
Invalidité IPP	0.74 %	0.74 %		0.50 %	0.74 %	1.24 %	
Total	1.50 %	1.50 %	0.50 %	1.50 %	2.00 %	3.00 %	

Article 7.3 - Maintien des taux de cotisation

Les taux de cotisation proposés seront maintenus pendant 3 ans (sauf modifications règlementaires ou législatives).

Article 8 - Assurance du régime de prévoyance conventionnel :

Les Organismes assureurs désignés pour assurer, dans le cadre d'une stricte coassurance, la couverture des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle, prévues par la Convention collective nationale du 15 mars 1966 sont :

- Union nationale de la prévoyance de la mutualité française, organisme relevant du livre II du Code de la mutualité, et MEDERIC Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la Sécurité sociale,
- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la Sécurité sociale,
- VAUBAN Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la Sécurité sociale.
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la Sécurité sociale,

L'organisme désigné pour assurer les rentes éducation/substitutive de conjoint et rente handicap est l'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, ci-après dénommée OCIRP.

Afin de fixer les relations avec les Organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux signeront un « Contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé au présent Avenant n°322.

L'adhésion des établissements relevant du champ d'application de la Convention collective du 15 mars 1966 au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés auprès des Organismes assureurs désignés ont un caractère obligatoire et résultent du présent Avenant n°322.

Toutefois, dans un délai de 6 mois après la date d'effet du présent Avenant n°322, les établissements qui ont souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme avant la date de signature du présent Avenant n°322, soit le 8 octobre 2010, peuvent conserver ce contrat sous réserve :

- d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations salariales d'un niveau au plus équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime mis en place par le présent accord.

Sera également établie par les Organismes assureurs une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la réglementation.

En application de l'article L.912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent Avenant n°322.

Article - 9 - Reprise des en cours

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi du n°2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des établissements ayant régularisé leur adhésion auprès des Organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent Avenant n°322, pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun Organisme assureur précédent,

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non,
- Pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours au 1^{er} janvier 2011, l'éventuel différentiel pour les garanties non encore indemnisées dans le cadre du contrat précédent :
 - Le décès, les rentes OCIRP, l'Incapacité permanente (ou invalidité permanente) pour les salariés percevant des indemnités journalières au 31 décembre 2010,
 - Le décès et les rentes OCIRP pour les salariés percevant des rentes d'invalidité au 31 décembre 2010.
- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les établissements concernés communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où un établissement, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent Avenant n°322 au régime de prévoyance auprès d'un autre Organisme assureur que ceux désignés à l'Article 8, viendrait à rejoindre le régime conventionnel après le 1^{er} juillet 2011, une pesée spécifique du risque représenté par cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation conventionnelle.

Dans ce cas, les Organismes assureurs désignés ci-avant calculeront la prime additionnelle, due par l'établissement, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

En cas de changement des Organismes assureurs désignés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les Organismes assureurs débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie par les contrats en application du présent Avenant n°322, conformément à l'article L.912-3 du Code de la Sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation sera assurée par les nouveaux Organismes assureurs désignés.

Article 10 – Suivi du régime de prévoyance

Les signataires du présent Avenant n°322 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance sera fait par la Commission nationale paritaire technique de prévoyance.

La Commission nationale paritaire technique de prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix.

Article 11 - Effet - Durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2011 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 8 octobre 2011

CONTRAT DE GARANTIES COLLECTIVES

ANNEXE A L'AVENANT n°322 DU 08 OCTOBRE 2010 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 MARS 1966

Les partenaires sociaux de la Convention collective nationale du 15 Mars 1966 se sont réunis pour faire le bilan des conditions de la mutualisation et redéfinir les conditions de couverture minima du régime de prévoyance conventionnel institué par l'Avenant n°300 du 30 septembre 2005.

Les partenaires sociaux ont ainsi signé l'Avenant n°322 du 8 octobre 2010 modifiant les niveaux de garanties du régime de prévoyance obligatoire au profit des cadres et non cadres salariés d'un Organisme adhérant à l'un des Syndicats employeurs relevant de la Convention collective nationale du 15 Mars 1966.

L'avenant n°322 se substitue ainsi à compter du 1^{er} janvier 2011 aux dispositions de l'avenant n°300 du 30 septembre 2005 et ce sous réserve de son agrément.

Le présent « Contrat de garanties collectives » a pour objet de formaliser l'acceptation des Organismes assureurs désignés.

Par la signature de ce contrat, les Organismes assureurs acceptent leur désignation, la mutualisation de l'ensemble des risques, et s'engagent à garantir les prestations prévues par l'Avenant n°322 du 8 octobre 2010 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966, aux taux de cotisations fixés par celui-ci.

Le présent « Contrat de garanties collectives » est ainsi conclu entre :

d'une part,

- Les Partenaires sociaux signataires de l'Avenant n°322 du 8 octobre 2010 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966,

d'autre part,

- AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, dont le siège est situé 35, boulevard Brune, 75680 PARIS Cedex 14,
- APICIL Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale dont le siège est situé 38, rue François Peissel, 69300 CALUIRE et CUIRE,
- MEDERIC Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale dont le siège est situé 21, Rue Laffitte, 75009 PARIS,
- L'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, Union de mutuelles régie par le Code de la mutualité dont le siège est situé 255, rue de Vaugirard, 75015 PARIS,
- VAUBAN HUMANIS Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale dont le siège est situé 18, av Léon Gaumont, 75980 PARIS Cedex 20,
- Et l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance (OCIRP), Union d'institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale dont le siège est situé 10, rue Cambacérès, 75008 PARIS, Organisme assureur des garanties de rente éducation, de rente substitutive de conjoint et de rente handicap.

Ci-après dénommés Organisme(s) assureur(s).

Article 1 - Formalités d'adhésion

L'adhésion des employeurs relevant de l'Avenant n°322 est réalisée auprès de l'un des organismes assureurs désignés afin de bénéficier des prestations mises en œuvre par le dit Avenant. Elle se formalise par la signature du représentant légal de l'entreprise adhérente ou toute personne dûment mandatée par elle, d'une demande d'adhésion retournée au siège social de l'Organisme assureur. En retour l'Organisme assureur émet, le cas échéant, un bulletin d'adhésion ou les dispositions particulières qui précisent les éléments propres à l'entreprise adhérente et garantit l'ensemble des salariés déclarés par l'employeur.

Article 2 - Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque établissement est régie par les conditions générales communes aux Organismes assureurs désignés pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'Avenant n°322 du 8 octobre 2010 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966 ou dans le présent « Contrat de garanties collectives ».

Le présent contrat et les conditions générales communes aux Organismes assureurs désignés définissent les droits et obligations de l'entreprise adhérente, des assurés, de leurs bénéficiaires et de l'Organisme assureur.

Article 3 - Assiette des cotisations – Exonération

Est soumis à cotisations le salaire annuel brut total de l'ensemble du personnel visé par l'Avenant n°322 du 8 octobre 2010 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond,
- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A,

Par ailleurs, les assurés en arrêt de travail, dès lors qu'ils sont bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes complémentaires servies par l'organisme assureur au titre de l'incapacité temporaire de travail, de l'invalidité ou de l'IPP, sont exonérés de cotisations prévoyance tant patronales que salariales due au titre de l'Avenant n°322 du 8 octobre 2010 pour la part indemnisée, et ce, tant que l'Organisme assureur poursuit le versement de ces prestations.

Article 4 - Délais de Prescription

Les délais de prescription sont définis, dans le cadre du présent contrat, comme suit :

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

Les demandes non présentées dans un délai de dix ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 80 % :

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date d'attribution par la Sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur ou conseil de l'organisme assureur) de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux supérieur ou égal à 80 % ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité temporaire de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date de l'arrêt de travail ou de la date d'attribution par la Sécurité sociale de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Quand l'action de l'entreprise adhérente, de l'Assuré, du bénéficiaire ou de l'ayant droit contre l'Organisme assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de la prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'Entreprise Adhérente, l'Assuré, le bénéficiaire ou l'ayant droit ou a été indemnisé par celui-ci.

Article 5 – **Subrogation**

Pour les garanties incapacité temporaire totale, invalidité-incapacité permanente, les Organismes assureurs sont subrogés aux salariés victimes d'un accident, à l'occasion duquel ont été versées des prestations complémentaires à caractère indemnitaire, dans leur action contre les tiers responsables et en ce qui concerne les seules dépenses supportées par eux.

Article 6 – Autorité de Contrôle

Le contrôle des Organismes assureurs est effectué par l'Autorité de contrôle prudentiel (ACP) sise, 61 rue Taitbout, 75436 Paris Cedex 09.

Article 7 – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisé

Les garanties sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire, ou d'indemnités complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, et directement versées par ce dernier ou pour son compte par un tiers.

Pendant cette période, la participation patronale et la part salariale afférentes aux cotisations continuent à être calculées et versées selon les modalités en vigueur à la date de chaque échéance, sous réserve des dispositions afférentes à l'exonération du paiement de la cotisation telle que définie à l'article 3 ci-dessus.

Article 8 - Disposition spéciale

En cas de révision de la Convention collective nationale du 15 mars 1966 ou en cas d'évolutions réglementaires ou législatives, entraînant une modification des engagements prévus dans le cadre du présent dispositif, il pourra être procédé à sa révision et à celle des taux de cotisation correspondants, et ce sans délai.

Toutefois, jusqu'à la date de prise d'effet de ces nouveaux engagements, les prestations demeurent calculées selon la réglementation en vigueur au titre des présentes dispositions.

Article 9 - Effet - Durée - Résiliation

Le présent « Contrat de garanties collectives » aura un effet et une durée identique à ceux prévus par l'Avenant n°322 du 8 octobre 2010.

Il pourra toutefois être résilié:

- par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause dudit Avenant n°322,
- par les Organismes assureurs désignés,

Un préavis de six mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent « Contrat de garanties collectives ».

En cas de dénonciation de l'Avenant n°322 du 8 octobre 2010, de résiliation du « Contrat de garanties collectives », quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'Organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation. L'Organisme assureur maintient les garanties décès aux assurés à qui ils versent des prestations incapacité temporaire de travail, incapacité permanente professionnelle ou invalidité dans les conditions prévues

à l'article 7-1 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 modifié par la loi 2001-624 du 17 juillet 2001. La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations décès ainsi que la revalorisation des prestations en cours de service cessent à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Fait à Paris, le 08 novembre 2010

SIGNATURES

Pour le syndicat des employeurs associatifs action sociale et santé (Syneas),

Pour la fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI),

Pour la fédération des syndicats chrétiens services santé et sociaux CFTC,

Pour le syndicat général enfance inadaptée et handicapée CFTC,

Pour la fédération des services de santé et sociaux CFDT,

Pour la fédération française de la santé de la médecine et de l'action sociale CFE CGC,

Pour la fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,

Pour la fédération de la santé et de l'action sociale CGT

Pour AG2R Prévoyance,

Pour APICIL Prévoyance,

Pour MEDERIC Prévoyance,

Pour l'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP),

Pour l'Union nationale de prévoyance de la mutualité française,

Pour VAUBAN Humanis Prévoyance.

II - Accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

Additif n°7	Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords	321
	Avenant n°1 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords	325
	Avenant n°2 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords	329
Additif n°8	Accord de la branche sanitaire, sociale et médico- sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1 ^{er} avril 1999, modifié par les avenants n°1 du 19 mars 2007 et n°2 du 25 février 2009	331
Additif n°9	Accord 2001/01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif – loi AUBRY II	347
Additif n°10	Accord 2002/01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit modifié par avenant n°1 du 19 avril 2007	351
Additif n°11	Accord 2005-04 du 22 avril 2005 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif aux astreintes	359

Additif n°12	Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation, aux congés bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience	363
Additif n°13	Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie	367
Additif n°14	Accord 2005-08 du 23 juin 2005 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage et de la formation des tuteurs	369
Additif n°15	Accord de branche 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif	373
Additif n°16	Accord 2008-01 du 31 mars 2008 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	379
Additif n°17	Accord 2009-01 du 20 mai 2009 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale	403
Additif n°18	Accord 2010-01 relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et à ses Délégations régionales modifié par avenant n°1 du 17 mars 2011	411
Additif n°19	Accord 2011-05 relatif à l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, modifié par avenant n°1 du 8 novembre 2011	421

ADDITIF N°7

Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif :

Article 1

Le champ des accords est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire:
 - enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
- 80.3Z Enseignement supérieur : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
- 80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement
- 80.4C Formations des adultes et Les formations concernées formation continue sont celles relevant du secteur
- 80.4D Autres enseignements sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.61.62 et suivants du Code de la Santé publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1E Pratiques dentaires:

- les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G Crèches et garderies d'enfants :

- activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, Ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives N.C.A.:

- les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.0K Activités thermales et de Thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1. l'hospitalisation à domicile,
- 2. les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3. les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la Convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 2 - **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 4 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 18 février 2005

AVENANT N°1 À L'ACCORD 2005-03 DU 18 FÉVRIER 2005 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS

Champ d'application

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z Enseignement primaire:

enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général :

enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel:

enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3.Z Enseignement supérieur

80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement

80.4C Formations des adultes et formation continue

85.1A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.6162 et suivants du Code de la Santé publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1E Pratiques dentaires :

les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés :

l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G Crèches et garderies d'enfants :

activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, Ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives N.C.A.:

les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :

la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1. l'hospitalisation à domicile,
- 2. les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3. les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la Convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 1 - Sécurisation juridique

Le champ défini ci-dessus se substitue aux champs des accords de branche signés antérieurement à l'accord de branche étendu 2005-03 du 18 février 2005.

Article 2 - Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Agrément

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 4 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 23 juin 2005

AVENANT N°2 À L'ACCORD 2005-03 DU 18 FÉVRIER 2005 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS

Article 1 - Précisions sur le code APE 85.3G

L'article 1^{er} du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif définit par l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et son avenant n°1 est complété par ce qui suit :

« S'agissant du code APE 85.3G dont l'intitulé est « Crèches et garderies d'enfants » nouvellement révisé au 1^{er} janvier 2008 sous le code 88.91A dont l'intitulé est « Accueil de jeunes enfants », sont exclus du champ d'application des accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans visés aux articles R.2324-16 et suivants du Code de la Santé publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relevant de la Convention collective nationale du 4 juin 1983 (des centres sociaux et socioculturels) ».

Article 2 - Dispositions finales

Article 2-1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2-2 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 2-3 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des

autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L.2261-10 du Code du travail.

Article 2-4 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Article 2-5 - Agrément

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 2-6 - Extension

Les parties signataires demanderont l'extension de l'accord dans les conditions fixées par les articles L.2261-15 et L.2261-24 du Code du travail.

Article 2-7 - Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 20 mai 2009

ADDITIF N°8

Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1^{er} avril 1999, modifié par les avenants n°1 du 19 mars 2007 (étendu par arrêté du 11 décembre 2007, publié au Jo du 18 décembre 2007) et n°2 du 25 février 2009

Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord cadre dont la mise en œuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à trois niveaux : branche – Convention collective nationale – entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

- maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité;
- 2. inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;
- 3. intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;
- permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel;
- 5. créer des emplois qualifiés correspondants par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 – Champ d'application

[Voir champ d'application des accords de branche dans l'Additif n°7]

Article 2 - Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 3 – Création d'emplois

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers,
- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en œuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 4 – Maintien de l'emploi

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre, afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Article 5 – Durée hebdomadaire

La durée du travail, conformément à l'article L.212-1bis du Code du travail, est fixée à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2000, dans les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 1^{er} janvier 2002, pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R.212-3 à R.212-9 du Code du travail (1). La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

(1) NDLR: Ces articles sont devenus les articles R. 3121-4, 22, 23, 27 et 28 du Code du travail.

Article 6 - Repos quotidien

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n°98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre deux journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos, prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

Article 7 – Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

Article 8 - Répartition du travail

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

Article 9 – Heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos en compensation majorés dans les conditions légales. À défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuelles lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

CHAPITRE 3 – DÉCOMPTE ET RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire.
- par quatorzaine,
- par cycle de plusieurs semaines,
- sur tout ou partie de l'année.

Article 10 – Décompte des heures de travail par cycle

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 11 – Modulation du temps de travail

Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

Article 11-1 - Principe et modalités de mise en place de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L.212-8 (1) du Code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

(1) NDLR: Article devenu L.3122-9 et suivants du Code du travail, abrogés par la loi du 20 août 2008.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L.212-8 (1) du Code du travail et par le présent accord.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe du présent accord peut être effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1607 heures, conformément aux dispositions de l'article L.212-8 du Code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.

Les durées annuelles de travail, conventionnelles ou non, plus favorables continueront de s'appliquer selon le principe de faveur.

Article 11-2 - Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Les salariés sous Contrats à durée déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3. est effectuée au terme du contrat (2).

Article 11-3 - Amplitude de la modulation

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée, ou 44 heures sur 4 semaines consécutives (2). Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires (3).

Article 11-4 - Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de fortes et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

- (1) NDLR: Article devenu L.3122-12, abrogé par la loi du 20 août 2008.
- (2) NDLR: La référence à l'article 11.6.3 est érronée. Il conveint de lire l'article 11.8.
- (3) NDLR : Ces articles n'ont pas été étendus, considérés comme contraires aux dispositions du Code du travail. Depuis, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est intervenue. Dans le cadre des accords conclus à compter de cette date, il importe de se référer aux articles L.3122-1 à 5 du Code du travail désormais applicables.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel lequel sera porté à la connaissance des salariés un mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de sept jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement (1) ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations (2).

Article 11-5 - Heures supplémentaires

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11.3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.

Article 11-6 - Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

Article 11-7 - Personnel sous contrat de travail temporaire et personnel intérimaire

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

⁽¹⁾ NDLR: Le deuxième alinéa de l'article 11-4 a été étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L.212-8 du Code du travail (article L.3122-9 du Code du travail) prévoyant des contreparties.

⁽²⁾ NDLR: Ces articles n'ont pas été étendus, considérés comme contraires aux dispositions du Code du travail. Depuis, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est intervenue. Dans le cadre des accords conclus à compter de cette date, il importe de se référer aux articles L.3122-1 à 5 du Code du travail désormais applicables.

Article 11-8 - Rémunération

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit avec la dernière paie en cas de rupture soit le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation en cas d'embauche en cours d'année.
- en cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée.
- lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra, dans tous les cas de rupture, une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

Article 11-9 - Calendriers individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L.212-8 alinéa 9 (1) du Code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé.

(1) NDLR: Article devenu L.3122-12, abrogé par la loi du 20 août 2008.

Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers [étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L.212-8 du Code du travail (article L.3122-9 du Code du travail) prévoyant des contreparties].

La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé.

En cas d'absence, les dispositions de l'article 11-8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés (1).

Article 11-10 - Dispositifs antérieurs

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisées, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 12 – Annualisation du temps de travail

[Dispositions supprimées par l'avenant n°1 du 19 mars 2007]

Article 13 – Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

(1) NDLR: Ces articles n'ont pas été étendus, considérés comme contraires aux dispositions du Code du travail. Depuis, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est intervenue. Dans le cadre des accords conclus à compter de cette date, il importe de se référer aux articles L.3122-1 à 5 du Code du travail désormais applicables.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de deux refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance ; l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

CHAPITRE 4 – **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES**

Article 14 – Dispositions spécifiques aux cadres

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Article 15 – Salariés à temps partiel

15.1 – Heures complémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L.212-4-3 (1) du Code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

15.2 - Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

15.3 - Garanties individuelles

Égalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

(1) NDLR: Article devenu L.3123-22 du Code du travail.

Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.

Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures. Toutefois elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

15.4 - Interruption d'activité

Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.

Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

15.5 – Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

CHAPITRE 5 – **COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

Article 16 – Ouverture et tenue du compte

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

Article 17 – Alimentation

Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;
- au plus la moitié des jours de repos accordés aux salariés en forfait jours ;
- le report des congés annuels en sus des 24 jours ouvrables ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires;
- la contrepartie en repos obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 18 – Conversion des primes en temps

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

horaire mensuel contractuel x somme due	=	temps de repos
salaire mensuel		

Article 19 - Utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise),
- des congés de fin de carrière,
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé, doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables peut faire l'objet d'une demande de congé et ce quelle qu'en soit la nature.

Article 19 bis - Monétarisation du compte

- Complément de rémunération immédiate :

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

- Complément de rémunération différée :

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L.3332-1 du Code du travail ;
- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L.3332-1, L.3333-1 et L.3334-1 ;
- procéder au versement des cotisations visées à l'article L.351-14-1 du Code de la Sécurité sociale (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

Article 20 – Situation du salarié pendant le congé

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

Article 21 – Gestion financière du CET

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

Article 22 - Fin du congé et cessation du CET

La rupture du contrat de travail pour quel que motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 23 - Renonciation au CET

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de trois mois.

Pendant la durée du préavis de trois mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

Article 24 - Transmission du CET

La transmission du CET, annexé au contrat de travail, est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visés à l'article L.122-12 (1) du Code du travail.

CHAPITRE 6 – MANDATEMENT SYNDICAL

[Chapitre devenu sans objet]

CHAPITRE 7 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 26 - Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

Article 27 - Commission d'interprétation

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

Article 28 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n°75-535 du 30 juin 1975.

Article 29 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

(1) NDLR: Article devenu L1224-1 du Code du travail.

Article 30 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours du second semestre 2002.

Article 31- Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 32 – Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 33 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 34 – Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 1er avril 1999

ADDITIF N°9

Accord 2001/01 de la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif – loi AUBRY II (étendu par arrêté du 17 septembre 2002, publié au Jo du 26 septembre 2002)

Article 1 – Champ d'application

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1^{er} de l'accord du 01.04.99 (JO du 08.08.99), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies applicables par article indépendamment les unes des autres.

Article 2 - Temps partiel modulé

a) Définition:

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L.212-4-6 (1) du Code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

b) La mise en place du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

c) Organisation:

 Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures, sur le mois de 18 heures.

La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus, et les limites maximales suivantes :

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée,
- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.

- Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D.212-21 (1) du Code du travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

d) Interruption d'activité :

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

Il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée.

La durée de l'interruption entre deux prises de services peut être supérieure à 2 heures.

e) Programmation:

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle ou trimestrielle ou semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité.

La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement un mois avant son application.

f) Délai de prévenance:

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

g) Lissage de la rémunération :

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé, est calculé sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

(1) NDLR: Article devenu D.3171-8 du Code du travail.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculé sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Article 3 – Jours de repos pour réduction du temps de travail

Lorsque dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail à été mis en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

Article 4 – Garanties individuelles

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter sont temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins 3 mois avant la date envisagée du changement d'horaires sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complets désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.

Article 5 – Repos compensateur lié aux heures supplémentaires

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L.212-5-1 (1) du Code du travail (Bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à 6 mois.

(1) NDLR: Article devenu L.3121-29 du Code du travail.

Article 6 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 7 – **Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le (ou les) article (s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou centre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord.

Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agrées, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8 – **Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 – **Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Fait à Paris, le 3 avril 2001

ADDITIF N°10

Accord 2002/01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit modifié par avenant n°1 du 19 avril 2007 (étendu par arrêté du 18 mars 2008, publié au Jo du 26 mars 2008)

Préambule

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 « encadrement du travail de nuit » de la loi n°2001.397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable à la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

Champ d'application de l'accord

[Voir champ d'application des accords de branche dans l'Additif n°7]

CHAPITRE 1

Article 1 – Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

Article 2 – Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.
- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes :

Personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. À défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

Article 3 – Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

La durée maximale quotidienne est portée de 8 heures à 12 heures par dérogation à l'article L.213-3 (1) du Code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L.220-1 (2) du Code du travail soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.

La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 44 heures.

(1) NDLR: Article devenu L.3122-34 du Code du travail.

(2) NDLR: Article devenu L.3131-1 du Code du travail.

Article 4 – Conditions de travail

4.1 - La pause

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisé dès lors que le temps de travail atteindra 6 heures.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

4.2 - Surveillance médicale

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin de travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les 6 mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L.236.4 du Code du travail.

4.3 - Protection de la maternité

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L.224.1 du Code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

4.4 – Vie familiale et sociale

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

4.5 – Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

Article 5 – Contreparties de la sujétion de travail de nuit

- **5.1-1**: Dans les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus. La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.
- **5.1-2 :** En cas d'activité inférieure à un an en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :
- Dans l'année civile :
 - Pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour.
 - Pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.
- Le repos acquis selon les règles ci dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification

La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

- **5.2-1**: Pour les établissements et services non visés au 5.1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 susvisé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 susvisé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :
- à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit;
- à compter du 1^{er} janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.
- **5.2-2**: Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en œuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

Article 6 – Égalité entre les femmes et les hommes

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment quant à l'accès à la formation.

CHAPITRE 2

Article 7 – Autres salariés travaillant la nuit

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;
- à compter du 1^{er} janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 % par heure de travail effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définie au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

À titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre 1 ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

CHAPITRE 3

Article 8 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 9 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 10 – **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

Article 11- Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement aux art 3, 5.1-1 et 5.1-2 dont les dispositions sont impératives sauf dispositions plus favorables.

Article 12 – Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agrées, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 13 – **Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 14 – Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 15 - Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

- Les emplois concernés,
- Les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an.

Fait à Paris, 17 avril 2002

ADDITIF N°11

Accord 2005-04 du 22 avril 2005 de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif relatif aux astreintes (étendu par arrêté du 7 décembre 2006, publié au Jo du 13 décembre 2006)

Agréé par arrêté du 23 octobre 2006, publié au JO du 8 novembre 2006

Préambule

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini ci-dessus peuvent avoir recours à la mise en place d'astreintes dans le cadre de leurs orientations thérapeutiques, pédagogiques, techniques et administratives, et de la contrainte de la permanence des soins.

Le personnel médical n'est pas visé par le présent accord.

Article 1 - Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'association ou de l'établissement, la durée de cette éventuelle intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet.

Article 2 - **Dispositions antérieures**

Les dispositifs conventionnels ou non plus favorables continueront de s'appliquer en application du principe de faveur.

Article 3 - Compensation de l'astreinte (1)

En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les salariés bénéficient d'une indemnisation destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont soumis.

L'indemnité d'astreinte est fixée en fonction du Minimum garanti (MG) (2) et évoluera donc aux mêmes dates que celui-ci. Elle s'élève à :

- 103 MG par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche),
- 1 MG par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète.

(1) NDLR : Attention, la compensation doit, pour les cadres des établissements assurant l'hébergement être comparée à celle prévue par l'article 16 de l'Annexe 6 de la CC 66, la plus favorable étant retenue.

(2) NDLR: Le MG est de 3.49 € depuis le 1er juillet 2012.

Le bénéfice d'un avantage en nature logement ou le versement d'une indemnité de logement viendra en déduction de l'indemnité versée en contrepartie de l'astreinte, le logement compensant déjà la disponibilité du salarié.

Article 4 - Organisation

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de cellesci, sont précisées au niveau de chaque organisme, après consultation des instances représentatives du personnel.

Lorsque l'organisation des astreintes ne peut être assurée que par deux salariés seulement, il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié.

Les astreintes ne peuvent pas être effectuées pendant les congés légaux, les congés conventionnels et les jours de repos RTT.

Article 5 - Programmation

La programmation individuelle des astreintes est établie un mois à l'avance et pourra être modifiée en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Article 6 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8 - **Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 10 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 11 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 12 - Date d'effet

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Fait à Paris, le 22 avril 2005

ADDITIF N°12

Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation, aux congés bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience

Champ d'application de l'accord

[Voir champ d'application des accords – Additif n°7]

Préambule

Le présent accord annule et remplace le protocole du 09 mars 1993 relatif aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétence. Compte tenu du nouvel environnement juridique légal (loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie) et conventionnel (accord de branche 2005-01 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie portant mise en œuvre de la loi susvisée au secteur sanitaire, social et médico-social et l'accord de branche 2005-02 relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage), les partenaires sociaux signataires du présent accord décident d'inscrire le CIF, le congé de bilan de compétences et de VAE (Validation des acquis d'expérience) dans les nouvelles orientations de la branche.

Article 1 - Répartition de la contribution

La contribution des organismes employeurs est effectuée comme suit : Les CIF, les CIF-CDD, les congés de bilan de compétences et l'accompagnement VAE sont pris en charge dans la limite des crédits disponibles selon les priorités suivantes :

- Diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médico-social, reconnus par les ministères compétents et figurants dans les conventions collectives, à hauteur de 44 % des crédits;
- Autres diplômes qualifiants tels que définis à l'article L.900-3 du Code du travail, à hauteur de 30 % des crédits :
- Bilan de compétences à hauteur de 4 % des crédits ;
- Formation post-jury VAE à hauteur de 10 % des crédits ;
- Congé VAE à hauteur de 4 % des crédits ;
- Autres formations diverses, à hauteur de 8 % des crédits.

Article 2

Le présent accord a pour mission de décider du financement et des modalités de prise en charge des actions dans le cadre des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences, des congés VAE et des congés de formation liés à un parcours de formation VAE post-jury dans le cadre du dispositif spécifique de branche selon les priorités définies à l'article 1.

Les demandes de prise en charge se rattachant aux priorités définies à l'article 1 sont satisfaites dans leur ordre de réception dans la limite des crédits affectés à leur financement.

Article 3 - Rémunération

La rémunération des salariés en congé individuel de formation et en congé de formation lié à un parcours VAE ne pourra être inférieure à :

- 100 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est inférieur à 2 SMIC par mois.
- 80 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est supérieur à 2 SMIC par mois, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 2 SMIC par mois.

En ce qui concerne les CIF-CDD les textes législatifs et réglementaires à ce type de contrat seront appliqués.

Article 4

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences et d'un congé VAE est fixée conformément aux dispositifs de l'article R.931-33 du Code du travail.

Article 5

Conformément aux dispositions des décrets 92-1065 et 92-1075 du 2 octobre 1992, L'OPACIF de branche UNIFAF créera une instance paritaire de recours gracieux.

Article 6

Les adhérents des organisations d'employeurs qui sont soumis à l'obligation légale de participation au titre des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétence, des congés VAE et des congés de formation liés à un parcours VAE verseront obligatoirement cette participation à l'OPACIF de branche UNIFAF. Celui-ci délivrera, en retour, un reçu libératoire à l'association ou organisme adhérent.

Article 7

Sauf dispositions particulières, le salaire versé par l'employeur aux bénéficiaires a le caractère d'avance sur remboursement vis-à-vis de l'organisme collecteur.

Ce remboursement à l'employeur est effectué par l'OPACIF de branche UNIFAF au titre du congé individuel de formation, des congés de bilan de compétence, des congés VAE et des formations liés à un parcours VAE post jury.

Article 8 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 10 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 11 - Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

Article 12 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 13 - Date d'effet

Le présent accord s'applique au 1^{er} janvier 2006 étant entendu que la campagne d'information auprès des salariés aura lieu dès le 1^{er} septembre 2005.

Fait à Paris, le 22 avril 2005

ADDITIF N°13

Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie

Préambule

Les organisations syndicales signataires du présent accord décident du principe de mutualisation élargie des fonds versés au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie des employeurs de 10 salariés et plus et de moins de 10 salariés en référence aux articles L.952-2 et R.952-4 du Code du travail afin de permettre aux entreprises de moins de 10 salariés de bénéficier d'un meilleur accès à la formation.

Le présent accord complète l'article 8-1 de l'accord de branche 2005-01 du 07 janvier 2005 dans ses dispositions concernant la fongibilité.

Article 1

Les versements effectués par les employeurs de dix salariés et plus et de moins de dix salariés au titre de la participation au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie font l'objet d'une mutualisation élargie afin de permettre à l'OPCA de la branche d'affecter les versements des employeurs occupant au minimum 10 salariés, au financement des plans de formation présentés par les diverses entreprises adhérents à l'OPCA de la branche quelle que soit leur taille.

Article 2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toutes demande de révision par une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article (s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 4 - **Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 5 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et de ses avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 23 juin 2005

ADDITIF N°14

Accord 2005-08 du 23 juin 2005 de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage et de la formation des tuteurs

Le présent accord annule et remplace l'accord 2005-02 et son avenant n°1 du 18 février 2005.

Préambule

Compte tenu du dispositif expérimental qui a fonctionné depuis 2000 intégrant plus d'un millier d'apprentis dans le dispositif, les partenaires sociaux veulent pérenniser le développement dans la branche ; à cet effet, ils s'engagent conformément à cet accord à reprendre le dispositif signé en 2003.

Champ d'application de l'accord

[Voir champ d'application des accords – Additif n°7]

Article 1

Afin de mettre en œuvre l'accord professionnel relatif à l'apprentissage du 13 mars 2003 (dont l'article 14 est abrogé) et son avenant n°1 – portés en annexe – les dispositions de l'avenant n°2 sont remplacées par celles prévues au présent accord.

Article 2

Les parties signataires de l'accord entendent soutenir l'effort de formation par l'apprentissage et développer la fonction tutorale pour accompagner qualitativement les actions de formation qualifiantes et diplômantes en situation d'emploi.

Article 3

Les parties signataires décident d'affecter 1/5ème de la contribution dite de professionnalisation (0,50 % C.trav. Art.L.951-1 2° du 1er alinéa et 0, 15 % art. L.952-1 1°) au financement des centres de formation par l'apprentissage aux métiers du soin, du social et du médico-social avec lesquels la Commission paritaire nationale de l'emploi passe conventions et aux actions de formation des tuteurs.

Article 4

Le Fonds d'assurance formation de la branche est chargé de la mise en œuvre du présent chapitre dans le respect des dispositions prévues dans l'accord relatif à l'apprentissage du 13 mars 2003 (hors article 14) et de son avenant n°1.

Article 5 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 7 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 8 - Suivi de l'accord

Une Commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

Article 9 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 10 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 10 - Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 23 juin 2005

ADDITIF N°15

Accord de branche 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

Préambule

Les dispositions relatives à l'apprentissage qui figuraient dans un accord du 13 mars 2003, complété par deux avenants et modifiés par l'accord 2005-08 sont partiellement modifiées et réunies en un seul et même accord comme suit.

Les parties signataires entendent soutenir l'effort de formation par l'apprentissage et développer la fonction tutorale pour accompagner qualitativement les actions de formation qualifiantes et diplômantes en situation d'emploi.

Champ d'application de l'accord

[Voir champ d'application des accords – Additif n°7]

Article 1 - Objet et durée de l'accord

Les formations par apprentissage prioritaires pour les rentrées 2006 et 2007 sont les suivantes :

- les filières éducative et technique, de service social et d'aide à la personne pour les niveaux IV et III;
- le niveau III de la filière animation ;
- le niveau III d'infirmier et des emplois médico techniques ;
- le niveau V d'aide soignant et d'auxiliaire de puériculture.

Article 2 - Financement

Comme prévu à l'article 3 de l'accord 2005-08 du 23 juin 2005, le financement du présent accord, hors rémunération des apprentis, est pris sur le 1/5 de la contribution dite de professionnalisation (0.50 % C. trav. Art. L.951-1 2° du 1er alinéa et 0.15 % art. L.952-1 1°).

Article 3 - Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis relevant du présent accord est fixée comme suit :

- a) pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :
- 30 % du SMIC pendant la 1ère année d'exécution de leur contrat ;
- 45 % du SMIC pendant la 2ème année d'exécution de leur contrat ;
- b) pour les jeunes âgés de 18 à 21 ans :
- 50 % du SMIC pendant la 1ère année d'exécution de leur contrat ;
- 60 % du SMIC pendant la 2^{ème} année d'exécution de leur contrat ;
- 70 % du SMIC pendant la 3^{ème} année d'exécution de leur contrat ;
- c) pour les jeunes de 21 ans et plus :
- 65 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 65 % du SMIC pendant la 1ère année d'exécution de leur contrat ;
- 75 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75 % du SMIC pendant la 2ème année d'exécution de leur contrat ;
- 85 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 85 % du SMIC pendant la 3ème année d'exécution de leur contrat.

Article 4 - Fonction tutorale

Pour chaque titulaire de contrat d'apprentissage, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. La personne choisie pour être tuteur doit être explicitement volontaire et remplir une des conditions énoncées aux paragraphes 1,2 ou 3 de l'article R.117-3.

Conformément à l'article 4-3 du chapitre 4 de l'accord 2005-01 sur la formation tout au long de la vie, le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés. Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à trois après accord de la CPNE.

L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former, selon le référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur établi par la CPNE. Cette action de formation devra démarrer au plus tard le mois qui suit l'exercice de la mission tutorale. L'employeur tiendra compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

Pour permettre la préparation et l'exercice des missions tutorales tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés en apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation.

Pour assurer la fonction tutorale, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenti ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans de l'apprenti.

L'ensemble des temps consacré à sa mission est du temps de travail effectif.

Dans tous les établissements de la branche, le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 50 euros bruts par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée au prorata temporis.

Article 5 - Habilitation des CFA

La branche mandate la CPNE pour habiliter un CFA sanitaire et social par région. Lorsque ce CFA n'existe pas, et dans l'attente de sa mise en place, la branche mandate la CPNE pour habiliter d'autres CFA, afin d'assurer la mise en œuvre concrète des formations par apprentissage définies comme prioritaires par la branche.

Dans l'attente de la mise en place du CFA sanitaire et social régional, l'habilitation de ces CFA est accordée pour trois ans, renouvelables.

La convention habilitant les CFA précisera les obligations des parties à l'égard des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des entreprises.

Le ou les CFA habilités mettent en œuvre les formations par apprentissage, en priorité avec les organismes de formation qui adhérent à une des composantes de l'UNIFED.

Dans le cas où les organismes de formation dispensant les formations prioritaires du présent accord n'existent pas dans la branche, le ou les CFA habilités mettent en œuvre les dites formations avec les organismes de formation initiale en capacité de le faire.

Article 6 - Mise en œuvre de l'accord

Conformément à l'article 4 de l'accord de branche 2005-08 du 23 juin 2005, UNIFAF est chargé de la mise en œuvre du présent accord. UNIFAF rendra compte annuellement de l'exécution du présent accord à la commission de suivi prévue à l'article 9.

Article 7 - Calendriers

A l'exclusion d'une demande de révision de l'accord qui serait présentée au titre de l'article 8 ci-après, le présent accord est valide pour les rentrées 2006 et 2007. Les formations prioritaires par apprentissage, pour la période triennale 2008-2011 de l'accord de branche 2005-01, seront négociées au plus tard le 31 décembre 2007.

Article 8 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord.

Article 9 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Article 10 - Suivi de l'accord

Si les organisations syndicales signataires du présent accord sont différentes des signataires de l'accord 2005-08 du 23 juin 2005, une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'UNIFED et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée.

Si les organisations syndicales signataires du présent accord sont les mêmes que les signataires de l'accord 2005-08 du 23 juin 2005, alors la commission paritaire nationale de suivi de l'accord 2005-08 est également chargée du suivi du présent accord.

Article 11 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 12 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 13 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 14 - Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} jour du mois suivant la date d'agrément de l'accord.

Fait à Paris, le 12 juillet 2006

ADDITIF N°16

Accord 2008-01 du 31 mars 2008 de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (étendu par arrêté du 8 octobre 2009, publié au Jo du 17 octobre 2009)

Préambule

Constats, orientations et moyens

Les constats

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif est confrontée à une montée en charge des besoins de la société, une évolution des politiques publiques qui appellent une diversification accrue des réponses sanitaires, sociales et médico-sociales (diversification des activités, des modes d'intervention, mutations des modes de prise en charge, modularité des formes d'accueil et d'accompagnement, émergence de nouvelles structures, développement du travail en réseau, etc.).

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit répondre, comme l'ont montré les études réalisées dans le cadre de la Commission paritaire nationale de l'emploi, de l'observatoire prospectifs des métiers et qualifications de la branche et l'avis du Conseil économique et social, à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié,
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés,
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois tenant compte de l'évolution des besoins des personnes prises en charge,
- accompagnement vers la VAE pour les diplômes ou titres nationaux de la branche,
- insertion des jeunes, mobilité et place des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche,
- promotion des parcours professionnels des salariés au sein de la branche et notamment pour les salariés connaissant des difficultés,
- reconnaissance et responsabilisation des salariés dans leur rôle d'acteur, de co-constructeur, de leur parcours professionnel.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit être attentive aux exigences de qualité et de transparence :

 la mise en œuvre des lois relatives aux droits du malade et à la qualité du système de santé, ainsi que les lois rénovant l'action sociale et médico-sociale, mobilisent une partie non négligeable du temps de travail des personnels, requièrent la présence de personnels qualifiés et appellent à une évaluation interne et externe
 notamment :

- l'article 22 de la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 portant sur la rénovation de l'action sociale et médico-sociale et, en particulier, sur l'obligation de procéder à une évaluation interne et externe des activités et de la qualité des prestations délivrées.
- le décret 2005-346 du 14 avril 2005 sur l'évaluation des pratiques professionnelles des médecins.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit veiller à l'intégration des nouvelles techniques dans les pratiques professionnelles :

- L'évolution rapide des technologies et des innovations dans la prise en charge des usagers, l'évaluation des pratiques professionnelles, nécessitent un ajustement permanent des professionnels.
- Notre branche est en pleine mutation : restructuration des secteurs d'activité, modification des systèmes de tarification, nouveaux engagements dans le cadre des conventions tripartites, évolution modifiant profondément les équilibres et stratégies des établissements tant sur le plan économique que sur le plan des ressources humaines.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit être soucieuse de l'adaptabilité des structures à la maitrise des évolutions de notre environnement :

La survenance possible de graves difficultés sanitaires et sociales collectives conduit à développer des modèles d'analyse de gestion des risques auprès des professionnels. L'allongement de l'espérance de vie fait que les équipes pluri-disciplinaires se trouveront de plus en plus confrontées à l'accroissement généralisé des problèmes de santé et de dépendance.

Enfin, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit anticiper les tensions sur le marché du travail :

La formation qualifiante et la professionnalisation des salariés de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif peuvent apporter des réponses :

- Aux tensions actuelles et à venir, affectant certains métiers ou certaines zones géographiques, qui peuvent mettre en cause le principe d'égal accès aux soins et aux prises en charge;
- A l'attractivité affaiblie des professions sanitaires et sociales, notamment auprès des jeunes, en raison de l'image des métiers, perçus comme contraignants et difficiles;
- A la prévention de l'usure professionnelle et à la prise en compte des problématiques des seniors.

Les orientations

La Validation des acquis de l'expérience est devenue une nouvelle voie d'accès à la qualification.

L'alternance entre des actions de formation se déroulant en dehors du lieu de travail dans des organismes de formation et des séquences de travail supervisées par des professionnels a toujours été favorisée dans le secteur sanitaire, médicosocial et social, à la fois dans la voie étudiante et dans les dispositifs de la Formation professionnelle continue. Ainsi, les stages ont toujours été inclus dans les cursus d'études et l'alternance est fondatrice des voies de l'Apprentissage (contrats d'apprentissage) et de la Professionnalisation (contrats de professionnalisation).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent contribuer au développement de chacune des voies d'accès à la formation et à la qualification. Dans ce cadre, ils soutiennent l'optimisation de l'ensemble des dispositifs de la Formation professionnelle, pour développer des actions de formation qui visent non seulement l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification mais aussi le développement des compétences, ainsi que les actions de formation liées aux évolutions des emplois et des métiers, à la mobilité, à la conversion et à la promotion professionnelle. Ils souhaitent également que ces différentes voies permettent d'accéder à l'ensemble des qualifications.

Conscients des enjeux mis en évidence dans la loi du 4 mai 2004 et tenant compte des compétences des conseils régionaux en matière de formation, les parties signataires ont engagé avec l'accord initial 2005-01 un calendrier et un dispositif de négociation afin de décliner dans la branche les différentes dispositions de la loi tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle.

Pour la nouvelle période triennale, elles entendent renforcer cet accord initial en en affinant les objectifs, les orientations et les moyens.

Pour ce faire, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif se fixe les orientations suivantes :

- Favoriser le recours aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation lors des recrutements ;
- Actualiser et développer les compétences dans le cadre de parcours de professionnalisation tels que définis par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 et précisés par la circulaire DGEFP n°2006/35 du 14 novembre 2006, prenant en compte chaque fois que possible, les acquis de l'expérience;
- Favoriser la prise en charge financière par l'OPCA des actions de formation s'inscrivant dans les parcours de professionnalisation.

Les moyens

L'action de formation selon toutes ses modalités dont la formation ouverte et/ ou à distance (e-Learning), est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoirfaire leur procurant les capacités d'ajustement aux évolutions.

Elle contribue ainsi à la nécessaire convergence entre les besoins socio-économiques des entreprises et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Afin de répondre au mieux aux objectifs qu'elle se donne, la branche s'engage à développer, selon des modalités à définir avec son OPCA, le conseil tant aux employeurs qu'aux salariés en y intégrant entre autre le concept de parcours professionnel.

Les parties signataires considèrent que les orientations définies par le présent accord nécessitent :

- un engagement de tous les partenaires : employeurs, salariés, formateurs, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, instances paritaires de la branche (Commission paritaire de branche (CPB), Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, UNIFAF) dans le respect des rôles attribués à chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires en vigueur et par le présent accord;
- une mobilisation de tous les dispositifs et de tous les fonds, qu'ils soient gérés par des organismes publics ou par l'OPCA de la branche.

Elles soulignent également leur attachement à l'évolution des travaux de l'observatoire de branche qui constituent un outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles de formation professionnelle.

Elles estiment enfin que la négociation triennale sur la formation professionnelle est l'un des moments privilégiés pour mettre en cohérence les orientations de la branche et celles des différents schémas nationaux et régionaux.

Champ d'application

[Voir champ d'application des accords – Additif n°7]

CHAPITRE 1 - LE PLAN DE FORMATION

Les employeurs de la branche appliquent un taux de participation au titre du plan de formation à hauteur minimum de 1,60 % de la masse salariale brute et adhèrent obligatoirement à UNIFAF aux conditions suivantes :

Chaque adhérent s'engage à verser à l'OPCA de branche 65 % de son obligation légale ou conventionnelle de cotisation au Plan de formation.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation peut contenir trois types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences.

Toutes ces actions sont imputables au titre de l'article L.900-2 du Code du travail.

Les trois catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser dans les documents qu'il lui remet, la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

Article 1-1 - Actions d'adaptation au poste de travail

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

Article 1-2 - Actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Seul un accord d'entreprise, ou à défaut l'accord écrit du salarié, peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou sur le volume d'heures complémentaires (salariés à temps partiel).

De même, elles ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration dans la limite fixée, par an et par salarié, à 50 heures. Ces heures sont donc payées au taux normal.

Pour les salariés en forfait jour ou en forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait et ce, dans la limite de 4 %.

Article 1-3 - Actions de développement des compétence

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement;
- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

L'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être un critère de discrimination.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du Code du travail ni du Code de la Sécurité sociale. Elle est exonérée de cotisations sociales mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation les engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

Article 1-4 - Nombre d'heures effectuée hors temps de travail

Le contingent global d'heures de formation réalisées hors temps de travail lorsqu'un salarié suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut être supérieur à 80 heures.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, cette limite est égale à 5 % du forfait.

CHAPITRE 2 - CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Article 2-1 - Actions de formation

Sont prioritaires les actions de formation visant l'obtention d'un diplôme ou titre national, dont l'objet est de :

- a) Favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- b) Compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité;
- c) Acquérir un titre ou diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Une action de formation prioritaire combine un public visé à l'article 2-2 à une certification et filière visées à l'article 2-3.

Article 2-2 - Publics bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans :
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Article 2-3 - Certifications et filières visées

Les niveaux de certification et filières visés prioritairement sont :

- Niveau V pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement de la personne ;
- Niveau IV pour les filières éducatives, de l'animation et de l'accompagnement et de l'aide à la personne ;
- Niveau III pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement à la personne, dès lors que la durée de la formation restant à effectuer pour le diplôme visé n'excède pas 24 mois;
- Niveau V à III pour les emplois à caractère administratif, technique et selon la liste établie par la CPNE pour les emplois à caractère médico-technique.

Article 2-4 - Durée

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires :

- La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois;
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2200 heures.

Il appartiendra au Fonds d'assurance formation de moduler ces durées en fonction des diplômes ou titres nationaux visés et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allégements de formation.

Pour les certifications et filières non visées prioritairement, les dispositions de droit commun s'appliquent, à savoir :

- Durée du contrat de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;
- Actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures;
- Prise en charge des actions d'évaluation d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire fixé par décret.

Article 2-5 - **Rémunération**

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC ;
- salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du SMIC.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du SMIC ;
- salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du SMIC.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

Article 2-6 - Financement

Les dispositions du présent Chapitre seront prises en charge au titre des 3/5 ème de la contribution dite de professionnalisation.

Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires est fixé à :

- 27 € pour les certifications de niveau V
- 13 € pour les certifications de niveau IV
- 11,5 € pour les autres certifications.

Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation non prioritaires correspond au montant du forfait fixé à l'article D.981-5 du Code du travail (soit 9,15 € à la date de la signature du présent accord).

Les partenaires sociaux de la branche pourront revoir le montant des forfaits de prise en charge.

Article 2-7 - Mise en œuvre

Le Fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent Chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

CHAPITRE 3 - PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 3-1 - Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée par :

- a) Des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir tout diplôme ou partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE ou donnant accès à une qualification d'une des conventions collectives de la branche :
- b) Des actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences.

Articles 3-2 - Publics bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation visent prioritairement :

- a) Les salariés comptant 15 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté de deux années dans une entreprise de la branche professionnelle avec un minimum d'une année d'ancienneté chez l'employeur;
- b) Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption et pour les hommes et les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation;
- c) Les salariés reprenant leur activité professionnelle après au moins 6 mois consécutifs d'absence pour maladie, accident du travail ou congé légal;
- d) Les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour l'exercice d'un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans ;
- e) Les travailleurs handicapés (article L.323-3 du Code du travail);
- f) Les salariés dont le titre ou diplôme est insuffisant au regard de l'emploi occupé;
- g) Les salariés visant un titre ou diplôme supérieur en vue d'une mobilité, d'une reconversion ou d'une promotion.
- h) Les salariés pour lesquels un certificat de formation complémentaire est exigé réglementairement pour l'exercice de certains emplois ;
- i) Les salariés dont l'emploi occupé ou visé nécessite une actualisation ou une acquisition des compétences.

Article 3-3 - Certifications et actualisation ou développement des compétences

Sont prioritaires :

- a) Les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre national de :
 - Niveau V pour les filières éducatives et du soin ;
 - Niveau IV pour la filière éducative ;
 - Niveau V à III pour les emplois à caractère administratif et technique ;
 - Niveau V à III pour les emplois à caractère médico-technique inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE ;
 - Niveau III pour les emplois relevant du domaine de l'éducatif, de l'animation et du soin occupés par des salariés ayant déjà une première qualification professionnelle de niveau IV ou V ou bénéficiant d'une dispense de ce prérequis par le certificateur du diplôme visé;
 - Niveau II et I pour les emplois d'encadrement inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE.

- b) Les actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences des salariés titulaires d'un diplôme de niveau III du secteur sanitaire.
- c) Les actions de formation médicale continue et d'évaluation des pratiques professionnelles, définies par l'arrêté du 13 juillet 2006.
- d) Les périodes de professionnalisation prioritaires associent un public visé à l'article 3-2 à une certification ou action d'actualisation ou de développement de compétences visées à l'article 3-3.

Article 3-4 - Mise en œuvre

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues et notamment, l'engagement de reclassement proposé à l'issue de l'obtention du titre ou diplôme.

Article 3-5 - Rémunération - Indemnisation

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération prévue au contrat de travail.

Les actions de formation suivies hors temps de travail donnent lieu au versement d'une indemnisation selon les textes réglementaires en vigueur.

Articles 3-6 - Nombres d'heures effectuées hors temps de travail

Les heures de formation suivies dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail. Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder les droits ouverts par salarié au titre du DIF, dans la limite de 60 heures maximum sur une même année civile.

Article 3-7 - Financement

Les dispositions du présent Chapitre seront prises en charge au titre des 3/5^{ème} de la contribution dite de professionnalisation.

Lorsque le salarié fait valoir son DIF dans des actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une période de professionnalisation dont les priorités sont déterminées à l'article 3-3, ces actions sont prises en charge au titre des 3/5^{ème} de la contribution dite de professionnalisation.

Article 3-8 - Forfaits

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est fixé à 11,50 € par heure.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation non prioritaires est égal au montant du forfait fixé à l'article D.981-5 du Code du travail (soit 9,15 € à la date de la signature du présent accord). Les partenaires sociaux de la branche pourront revoir le montant des forfaits de prise en charge.

Le Fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent Chapitre.

Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

CHAPITRE 4 - TUTORAT

Article 4-1 - Désignation du tuteur

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre 2 et les salariés en apprentissage l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. Pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre 3 l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de la structure.

Lorsqu'il s'agit de période de professionnalisation s'inscrivant dans un parcours conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle la désignation d'un tuteur est fortement recommandée.

Article 4-2 - Critères de désignation du tuteur

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

Article 4-3 - Formation du tuteur et encadrement des tutorés

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés. Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à 3 après accord de la CPNE. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire exercer ses fonctions et, se former.

Le tuteur devra être formé en amont ou pendant la réalisation du contrat de professionnalisation. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu dans la première moitié de la durée du contrat de professionnalisation.

Les actions de formation tutorale ne sont pas obligatoires pour les tuteurs dont les emplois sont réglementés en la matière.

La branche confie à la CPNE le soin de revoir le référentiel professionnel de la fonction de tuteur pour les personnes titulaires de diplômes qui identifient déjà cette mission dans leur référentiel activité.

La branche confie à la CPNE la labellisation des centres de formation et le soin de s'assurer d'une offre existante sur l'ensemble du territoire.

Article 4-4 - Fonction tutorale

Pour permettre la préparation et l'exercice des missions tutorales tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au tuteur le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation ou de l'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

Pour assurer la fonction tutorale, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des contrats, périodes de professionnalisation et de l'apprentissage;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en oeuvre du projet professionnel du salarié ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail du stagiaire ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du stagiaire.

L'ensemble des temps consacré à sa mission est du temps de travail effectif.

A l'exception des salariés relevant de la Convention collective nationale des Centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 dont la fonction tutorale est comprise dans le référentiel de compétences, le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 70 euros brut par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation du « tutoré ». En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée au prorata temporis. Cette indemnité sera prise en charge au titre du 0,50 %.

Article 4-5 - Financement des actions de tutorat

Les actions de tutorat pour les contrats et périodes de professionnalisation sont prises en charge au titre des 3/5^{ème} de la contribution dite de professionnalisation. Les actions de tutorat pour l'apprentissage sont prises en charge au titre des 1/5^{ème} de la contribution dite de professionnalisation.

CHAPITRE 5 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Article 5-1 - Dispositions relatives au DIF

Les salariés visés à l'article, L.933-1 du Code du travail titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an.

Si la loi prévoit que le DIF s'exerce en principe hors du temps de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut permettre l'utilisation du DIF en tout ou partie sur le temps de travail.

Les partenaires sociaux s'accordent pour retenir l'année civile comme période de référence. L'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée au prorata temporis.

Les salariés sont informés individuellement et annuellement de leurs droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation et ceci à compter du 31 décembre 2005.

Article 5-2 - Actions de formation prioritaires

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont à visée qualifiante :

- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée inscrite au RNCP;
- actions de première qualification professionnelle inscrite au RNCP;
- actions de formation qualifiante professionnelle d'un niveau supérieur dont la certification figure sur la liste de la CPNE ;
- actions de formation ayant pour objet d'acquérir une partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP.

Les autres actions de formation également prioritaires au titre du DIF sont :

- actions d'alphabétisation;
- actions de formation visant à l'acquisition de techniques et compétences spécifiques s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée ;
- actions de perfectionnement aux langues étrangères s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée,
- actions de formation visant à l'acquisition du langage des signes.

Article 5-3 - Acquisition du DIF

Le DIF s'acquiert au prorata temporis pour les salariés entrant ou sortant des effectifs en cours d'année.

Pour mémoire, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté au 7 mai 2004, ont bénéficié au 1^{er} janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 239/366ème de 20 heures arrondi à 14 heures.

Les salariés qui ont acquis une année d'ancienneté entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 ont bénéficié au 1^{er} janvier 2005 du DIF calculé au prorata temporis.

Article 5-4 - Dispositions spécifiques aux salariés en CDD

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation au prorata temporis lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois conformément aux articles L.931-20-2 et L.931-15 du Code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article 5-5 - Cumul d'heures au titre du DIF

Le nombre d'heures que peut cumuler un salarié au titre du Droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié, dans la limite maximale de 120 heures et dans la limite de six ans.

Le cumul des heures de DIF transférées et des heures de DIF acquises chez le nouvel employeur ne permet pas de déroger au plafond de 120 heures.

Lors de la suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé sans solde...), ce dernier continue à acquérir son droit individuel à la formation.

Article 5-6 - Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié.

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation, peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation et pourront se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux, par accord individuel.

Article 5-7 - Engagements réciproques

La demande écrite du salarié, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main contre décharge). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit précisant notamment la nature de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, organisme pressenti...).

Article 5-8 - Modalités relatives au désaccord

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agrée au titre du Congé individuel formation (CIF).

Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L.933-4 du Code du travail.

Article 5-9 - Rupture du contrat

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

Article 5-10 - Transferabilité du DIF

Lorsqu'un salarié quitte un employeur de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif pour rejoindre un employeur de la même branche, la totalité du nombre d'heures acquises au titre du DIF est, transférée chez ce nouvel employeur.

Lorsqu'un salarié quitte un employeur d'une autre branche pour rejoindre un employeur de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, la

moitié du nombre d'heures acquises au titre du DIF est transférée chez ce nouvel employeur, dans la limite d'un plafond de 60 heures transférées.

Le cumul des heures de DIF transférées et des heures de DIF acquises chez le nouvel employeur ne permet pas de déroger au plafond de 120 heures.

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié une attestation précisant les droits acquis au titre du DIF et non utilisés.

Article 5-11 - Financement du DIF

Les frais de repas, les frais de transport et les frais annexes engagés au titre du DIF sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation dans la limite des barèmes fixés par l'OPCA.

Pour un salarié qui a transféré des heures de DIF et qui suit dans le délai de 36 mois suivant son embauche une action répondant aux priorités fixées à l'article 5-2, les frais pédagogiques sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation, dans la limite de 120 heures multiplié par le montant du forfait fixé à l'article D.981-5 du Code du travail (soit 9.15 € à la date de signature du présent accord).

Le Fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en oeuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent Chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

CHAPITRE 6 - OBSERVATOIRE

Article 6-1 - Les enjeux

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif a été créé par l'accord 2005-01 du 7 janvier 2005 modifié par l'avenant n°1 du 18 février 2005 et l'avenant n°2 du 23 juin 2005.

Cet observatoire assure par délégation, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi, une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, leur obsolescence, ainsi qu'une veille démographique des professionnels dans le souci de favoriser une démarche politique de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche.

Article 6-2 - Les missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche :

- Collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche.
- Contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation.
- Constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche.
- De conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques.
- De produire des données annuelles à la branche à destination de la CPB et de la CPNF.
- De transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en terme de publics à cibler que des formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.
- D'être force de proposition sur les évolutions et les moyens de correction nécessaires ainsi que sur les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la branche doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Article 6-3 - Composition du comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire est composé de 10 membres pour l'UNIFED et de 10 membres pour le collège salarié à raison de deux représentants par organisation membre de la CPNE.

Il se réunit au moins deux fois par an. Il met en place un Bureau composé paritairement de 4 membres :

- un président et un vice président
- un trésorier et un trésorier adjoint.

La durée de mandat du Bureau est fixée à deux ans.

Les fonctions s'exercent alternativement, tous les ans, entre les représentants des employeurs et des organisations de salariés.

Le comité paritaire de pilotage peut s'adjoindre des représentants de la direction d'UNIFAF et de ses services techniques.

Le secrétariat est assuré par un représentant technique d'UNIFAF.

Article 6-4 - Protocole triennal d'orientation

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire selon un protocole triennal.

Il met en place par décision paritaire toute commission susceptible d'accompagner les missions qu'il définit.

Article 6-5 - Travaux d'observation

Le protocole triennal met en œuvre les travaux d'observation au niveau régional ou territorial nécessaires à une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications pour que les partenaires sociaux puissent définir les objectifs et priorités de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Article 6-6 - Financement

Pour la mise en œuvre de l'observatoire des métiers et des qualifications les parties signataires décident d'affecter à son financement jusqu'à 2 % de la collecte due au titre de la contribution dite de professionnalisation, sur le 1/5ème consacré au frais de gestion de la professionnalisation, au reversement au fonds unique de péréquation (FUP) ; le solde restant revenant au dispositif de professionnalisation, contrats et périodes.

Article 6-7 - Secrétariat permanent

Les parties signataires confient, par le biais d'une convention de gestion, la mise en œuvre opérationnelle du secrétariat permanent et des travaux décidés par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire au Fonds d'assurance formation de la branche professionnelle. Celui-ci liquidera les engagements financiers relatifs aux frais de fonctionnement et aux frais d'études engagés par le comité paritaire de pilotage. Les frais de fonctionnement concernent tout autant les dépenses afférentes à l'administration de l'observatoire que les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en œuvre.

CHAPITRE 7 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE FORMATION ET PASSEPORT FORMATION

Article 7-1 - Entretien professionnel de formation bénéficiaires

Chaque salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même structure, peut bénéficier au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel avec un responsable hiérarchique. Il concerne uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel.

Si le salarié demande l'organisation de cet entretien, ledit entretien devra être organisé dans un délai de trois mois.

Pour s'y préparer, le salarié sera prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins un mois avant la dite date.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Objectifs

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle.

Il a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNE pour élaborer un guide de l'entretien professionnel.

Article 7-2 - Passeport formation

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit par la formation professionnelle tout au long de la vie, soit du fait de ses expériences professionnelles.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- Les diplômes et les titres obtenus,
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation.
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.
- Les attestations de formation et/ou de stages liées aux activités associatives bénévoles, syndicales.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNE pour réaliser un modèle de passeport formation.

CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES

Article 8-1 - Fongibilité

Le Conseil d'administration du Fonds d'assurance formation de la branche pourra, dans le cadre de la contribution dite de professionnalisation rendre fongibles les reliquats des dotations telles que prévues ci-dessus pour les contrats et périodes de professionnalisation, le DIF, le tutorat, l'observatoire et l'apprentissage.

Article 8-2 - CIF

Les partenaires sociaux renégocieront avant le 31.12.2008 un accord relatif au congé individuel de formation, notamment pour définir les actions de formation prioritaires et les modalités de mise en œuvre.

Article 8-3 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue à l'accord de branche 2005-01 du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle continue modifié par ses trois avenants.

Article 8-4 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8-5 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L.132-10 du Code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L.132-8 du Code du travail.

Article 8-6 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.132-10 du Code du travail.

Article 8-7 - Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

La Commission paritaire de branche peut apporter des modifications à la répartition de la contribution dite de professionnalisation.

La CPB mandate la CPNE pour effectuer un suivi annuel qualitatif et quantitatif des dispositifs de formation hors temps de travail.

Article 8-8 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 8-9 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 8-10 - Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles et prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Article 8-11 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 31 mars 2008

ADDITIF N°17

Accord 2009-01 du 20 mai 2009 de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale (étendu par arrêté du 18 décembre 2009, publié au Jo du 24 décembre 2009)

Préambule

Les évolutions constantes du droit du travail et de la formation professionnelle rendent nécessaire un dialogue social renforcé afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter la concertation et mettre en place des moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité et ainsi renforcer le dialogue social. Ils considèrent que cet objectif peut être atteint par la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales.

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé un article L.2135-7 du Code du travail qui prévoit qu'un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale avec son accord exprès.

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif souhaitent donner un cadre juridique sécurisé aux mises à disposition qui interviennent au profit d'organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche.

Jusqu'à présent, ces mises à dispositions intervenaient sur la base de dispositions réglementaires : d'une part une lettre ministérielle du 27 novembre 1981 et d'autre part, une lettre circulaire ministérielle n°491 du 8 octobre 1982 relative à la dispense de services accordées nationalement aux organisations syndicales représentatives des établissements privés à but non lucratif.

Article 1 - Convention de mise à disposition

La mise à disposition du salarié d'une association ou organisme employeur au profit d'une fédération syndicale de salariés représentative au sein de la branche doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative dans la branche. Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations suivantes :

- Fédération des services de santé et des services sociaux CFDT 47/49, avenue Simon Bolivar 75950 PARIS cedex 19.
- Fédération CFTC santé et sociaux 10, rue Leibnitz 75018 PARIS.
- Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC -39, rue Victor Massé - 75009 PARIS.
- Fédération santé et action sociale CGT 263, rue de Paris Case 538 93515
 MONTREUIL CEDEX.
- Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière 7, passage Tenaille 75014
 PARIS et Fédération des personnels des services publics et des services de santé
 Force ouvrière 153/155, rue de Rome 75017 PARIS.

La convention est signée par le représentant légal des fédérations nationales désignées ci-dessus.

Le modèle de convention de mise à disposition est annexé au présent accord. Il précise les droits et obligations des parties à la convention.

Article 2 - Nombre de représentant et répartition

Le nombre de représentant de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale est fixé comme suit :

- Fédération des services de santé et des services sociaux CFDT
 - 6 ETP dans le secteur sanitaire
 - 6 ETP dans le secteur social et médico social
- Fédération CFTC santé et sociaux
 - 3,5 ETP dans le secteur sanitaire
 - 5 FTP dans le secteur social et médico social
- Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC
 - 3 ETP dans le secteur sanitaire
 - 5 ETP dans le secteur social et médico social
- Fédération Santé et action sociale CGT
 - 6 ETP dans le secteur sanitaire
 - 8 ETP dans le secteur social et médico social

- Force ouvrière
 - 6 ETP pour la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière
 - 7 ETP pour la Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière

Article 3 - Date d'effet de la mise à disposition

La mise à disposition prend effet à compter du jour de signature de la convention tripartite par les trois parties autorisées visées à l'article 1 du présent accord, sauf date différente fixée par la convention tripartite.

Article 4 - **Dispositions finales**

Article 4-1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4-2 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 4-3 - Dénoncation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L.2261-10 du Code du travail.

Article 4-4 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Article 4-5 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 4-6 - Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles. Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Article 4-7 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Paris, le 20 mai 2009

PROJET DE CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

représentée par	ayant délégation	d'une part
et : L'association ; entreprise		
représentée par	ayant délégation	d'autre part
<u>et</u> : le salarié M.		
est conclu la convention de mise à disposition suivante :		
Article 1 - Objet		
	-social à but non l	permanents syndicaux dans le secteur ucratif, prévues par l'accord de branche arrêté du

Article 2 - Durée et conditions

du

Entre: Organisation Syndicale

Cette mise à disposition est conclue pour une durée de éventuellement renouvelable X fois. La mise en œuvre de la clause de renouvellement devra faire l'objet d'un avenant à la présente convention établi au plus tard X mois avant son terme.

il est convenu la mise à disposition à temps de Madame ou Monsieur, salarié(e) de l'Association au profit de la Fédération à compter

En cas de mise à disposition partielle, celle-ci est prévue pour une durée de heures/mois.

Compte tenu de cette situation, les parties conviennent qu'une liberté d'action doit être laissée à Madame (Monsieur)...... sur l'organisation de son temps de travail pour la fédération..... et qu'il n'est donc pas possible pour l'association (l'entreprise)........ de contrôler les horaires de travail de l'intéressé dans le cadre de cette mise à disposition.

En contrepartie, Madame (Monsieur)...... fait son affaire d'éventuels dépassements de volume horaire et ne peut prétendre à ce titre à une quelconque compensation de la part de l'association (entreprise)...

Article 3 - Rémunération

Le maintien de la rémunération, sur les bases conventionnelles, sera assuré par l'Association d'origine.

Article 4 - Congés payés

Pour ce qui concerne le droit à congés payés, il sera exercé légalement pendant la durée de la convention. L'indemnité afférente sera versée par l'Association d'origine.

Article 5 - Frais annexes

La totalité des frais professionnels inhérents à la présente convention est prise en charge par la Fédération notamment ceux générés par le transport de de son lieu de résidence à celui de la mise à disposition - ainsi que ceux résultant des missions exercées dans le cadre de celle-ci.

Article 6 - Maintien des avantages conventionnels

L'intéressé continue à bénéficier des droits et des avantages collectifs en vigueur dans l'Association d'origine, notamment des droits et œuvres sociales liées à son appartenance à l'association , de toutes les dispositions prévues par la Convention collective, notamment les droits syndicaux, les droits en matière de rémunération, de progression de carrière, de promotion, de congés et de toutes les dispositions concernant la maladie, les accidents de travail, les maladies professionnelles prévues par les accords collectifs applicables dans l'association et tous les autres droits liés à l'exécution du contrat de travail.

Article 7 - Obligations de l'association d'origine

L'Association garantit au salarié mis à disposition, l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'Association d'origine.

Article 8 - Obligations de la Fédération

La Fédération s'engage à informer immédiatement l'Association de tout incident survenu dans l'exécution de la mise à disposition.

Article 9 - Terme de la convention

La présente convention peut prendre fin à la demande de la Fédération syndicale ou du salarié....., sous condition du respect d'un délai de prévenance de X mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux autres signataires de la présente convention.

Durant cette période, toutes les mesures d'accompagnement seront envisagées pour faciliter la réintégration.

Le salarié sera réintégré au poste occupé avant la mise à disposition ou, à défaut, sur un poste similaire.

En cas de rupture du contrat de travail, la présente convention prend fin de plein droit, dans le respect des règles légales et conventionnelles relatives à la rupture des contrats de travail.

ADDITIF N°18

Accord 2010-01 relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et à ses Délégations régionales modifié par avenant n°1 du 17 mars 2011

Entre:

L'UNIFED

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales de salariés d'autre part,

Il a été préalablement exposé :

- que les organisations d'employeurs représentatives du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif sont signataires de quatre conventions collectives qui concernent plus de 750 000 salariés;
- qu'elles sont attachées à la négociation des évolutions nécessaires des emplois dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif ;
- que ces organisations ont créé et gèrent avec les organisations syndicales de salariés un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), UNIFAF, chargé de la mise en œuvre opérationnelle des accords conclus dans le cadre de la Commission paritaire de branche;
- que ces organisations ont créé un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications procédant de la CPNE-FP par délégation. Cet observatoire revêt un caractère paritaire;
- que les organisations signataires ont conclu des accords pour la mise en œuvre, dans le secteur, des dispositions légales et réglementaires.

Il est ensuite convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE 1 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNE-FP)

Article 1-1 - Objet de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Missions attribuées à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle :

A. Analyse et préconisation à la Commission paritaire de branche (CPB) sur les sujets relevant d'une part de la formation professionnelle et d'autre part de l'emploi. Cet apport se traduira, notamment par :

- pour la formation professionnelle :

- la proposition d'actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation, du Congé individuel de formation, du Droit individuel à la formation et de l'apprentissage,
- la labellisation des organismes de formation,
- l'établissement d'une liste des formations qualifiantes,
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement,
- le suivi et la mise en application des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle,
- la promotion de la politique de formation.

- pour l'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPB,
- l'étude sur l'évolution des différentes activités du secteur et information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement,
- la production d'un rapport annuel sur l'emploi.

- Pour le développement des études nationales :

- la CPNE-FP peut prêter son concours et suggérer des thèmes d'études à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
- **B.** Consultation de la CPNE-FP par les partenaires institutionnels :
- consultation de la CPNE-FP sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs préalablement à la signature entre les régions et l'UNIFED visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation.
- participation de la CPNE-FP, par délégation à ses Délégations régionales, à l'élaboration des Plans régionaux de développement de la formation professionnelle (PRDFP).

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la CPNE-FP s'appuie sur les services techniques de l'OPCA.

Article 1-2 - Composition, organisation et périodicité des réunions

Article 1-2.1 - Réunions plénières

La CPNE-FP comprend 20 membres : 10 représentants du collège employeurs de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (soit 2 représentants par organisation).

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne 10 titulaires et 5 suppléants. La présence des 10 représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des 5 représentants suppléants du collège employeur.

Le nombre de réunions plénières est fixé à deux réunions par semestre.

En cas de saisine par l'UNIFED ou par une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, le Bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le Président et le Président adjoint.

Article 1-2.2 - Bureau

Le Bureau est composé d'un Président et d'un Président adjoint, auxquels s'ajoutent un membre du collège salariés et un membre du collège employeurs, soit au total 4 représentants. Chaque collège désigne un Président et un représentant. La durée du mandat des membres du Bureau est de 2 ans.

La Présidence est exercée de manière alternée, par le Président appartenant au collège employeurs, et par le Président appartenant au collège salariés, pour une durée de une année chacun.

Le Bureau, convoqué paritairement par le Président et le Président adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

Article 1-2.3 - Groupes de travail paritaires

La CPNE-FP ou son Bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière, dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an.

Article 1-2.4 - Missions de représentation

Le Président et le Président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

Le Président et/ou le Président adjoint peuvent, sur décision paritaire, être désignés pour assurer cette mission de représentation de la CPNE-FP en cas de sollicitations extérieures.

Le Président et le Président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 6 missions de représentation.

Article 1-2.5 - Secrétariat administratif et technique

L'UNIFED assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP via notamment, les missions suivantes :

- Préparation des réunions plénières.
- Préparation des réunions de la Présidence paritaire.
- Préparation des réunions des groupes de travail paritaires.

- Accompagnement ou représentation par délégation de la Présidence paritaire à certaines réunions institutionnelles (Ministères, DGCS, ARF...).
- Traitement des demandes de dérogation tutorale.
- Traitement des courriers adressés à la CPNE-FP.
- Élaboration des conventions de labellisation avec les CFA.
- Élaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de « Surveillant(e) de nuit qualifié(e) », « Maître(sse) de maison » et « Maître d'apprentissage ».
- Référent par délégation de la Présidence paritaire auprès des organismes de formation.
- Relation avec les services techniques de l'OPCA sur les chantiers en cours.
- Mise en place d'outils (tableaux de bord...).
- Assistance technique de la Présidence paritaire.
- Suivi des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les employeurs et les services techniques des Délégations régionales paritaires de l'OPCA.
- Suivi des relations du Bureau national avec les Délégations régionales de la CPNE-FP.
- Suivi des relations avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
- Assurer une veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale.

Article 1-3 - Préparation des réunions plénières

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit une demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

Article 1-4 - Modalités de prise de décisions

Les décisions de la CPNE-FP sont paritaires et adoptées à l'unanimité des deux collèges.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le Secrétariat administratif et technique.

En cas de désaccord, le constat en est établi, motivé et reproduit dans le compte rendu.

Article 1-5 - Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du Bureau, des missions de représentation et des groupes de travail

- Frais de transport, d'hébergement et de repas

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240 € pour chacun des représentants titulaires (ou des représentants suppléants lorsque ces derniers siègent en cas d'absence d'un représentant titulaire) des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pour chacune des réunions plénières de la CPNE-FP, des réunions du Bureau, des missions de représentation (6 par an) et des réunion des groupes de travail (dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an), cela sur la base d'un exemplaire original des feuilles de présence de ces réunions qui sera adressé au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

- Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions prévues aux articles 1-2.1, 1-2.2, 1-2.3 et 1-2.4, tout comme le temps de préparation accordé dans les conditions définies ci-dessus (réunions plénières) est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche siégeant aux réunions plénières de la CPNE-FP, au Bureau, aux groupes de travail et aux missions de représentation. Les demandes sont accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière, la réunion du Bureau, du groupe de travail ou la mission de représentation. Cette indemnisation est calculée sur la base de 1/30ème du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 175 €. Cette prise en charge se fait sur la base des feuilles de présence de ces réunions qui seront adressées au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec accusé de réception au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée, la date figurant sur le courrier d'envoi de la demande faisant foi.

CHAPITRE 2 : DÉLÉGATIONS RÉGIONALES DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNE-FP)

Article 2-1 - Rôle de la Délégation régionale

En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la Délégation régionale :

- Représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts de la branche.
- Informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations de la branche et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région.
- Assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP.
- Relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en œuvre d'une politique d'observation partagée par les instances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La Délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le Règlement intérieur.

Article 2-2 - Composition de la Délégation

La Délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- Cinq représentants salariés, à raison d'un titulaire par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant.
- Cinq représentants des employeurs désignés par l'UNIFED.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Article 2-3 - Désignation

L'UNIFED et les organisations syndicales de salariés représentatives désignent leurs représentants auprès du Président et du Président adjoint de la CPNE qui assurent la mise en place de la Délégation et informent les autorités politiques et administratives de la Région.

Chaque collège de la Délégation régionale désigne, pour un mandat de deux ans, un Président et un Président adjoint.

La Présidence est exercée de manière alternée, par le Président appartenant au collège employeurs, et par le Président appartenant au collège salariés, pour une durée de une année chacun.

Article 2-4 - Fonctionnement

Article 2-4.1 - Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à trois par an d'une demijournée chacune.

Le Président et le Président adjoint de la Délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l'ordre du jour, fixent la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée aux membres de la Délégation régionale par le Président ou le Président adjoint.

Article 2-4.2 - Préparation des réunions plénières régionales

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 3 demi-journées (soit une demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières régionales, celles-ci devant se tenir le même jour que les réunions plénières régionales concernées.

Article 2-5 - Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières régionales

- Frais de transport

Les frais de déplacements des représentants des organisations syndicales de salariés donnent lieu à une indemnisation de 90 € par représentants des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche pour chaque réunion plénière régionale de la CPNE-FP (3 par an).

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

- Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions plénières régionales (trois demi-journées par an) tout comme leur préparation (trois demi-journées par an) est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés siégeant aux réunions plénières régionales. Les demandes doivent être accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière régionale tout comme de la feuille d'émargement attestant de la présence du salarié à ladite réunion. Cette indemnisation de la demi-journée est déterminée sur la base de 50 % du 1/30ème du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 87,5 € (soit 50 % de 175 €).

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec accusé de réception au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée.

Article 3 - Compte rendu d'activité

Chaque Délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Ce compte-rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N+1) au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Article 4 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace les dispositions du protocole d'accord du 11 octobre 1993 relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et son avenant n°1 du 27 février 1996 relatif aux Délégations régionales de la CPNE.

Article 5 - Date d'effet

L'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles. Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément.

Article 6 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Article 7 - Suivi par la Commission paritaire de branche

La Commission paritaire de branche (CPB) effectuera chaque année le suivi du fonctionnement de la CPNE-FP et de ses Délégations régionales en termes d'activité et financier.

Article 8 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

Article 9 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Article 10 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2010

ADDITIF N°19

Accord 2011-05 relatif à l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif, modifié par avenant n°1 du 8 novembre 2011

(Accord et avenant agréés au titre de l'article L.314-6 du CASF, par arrêté du 21 décembre 2011, publié au JO du 24 décembre 2011)

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants n°1 et n°2.

Article 2 - Pérennisation d'UNIFAF

Les partenaires sociaux de la branche décident de pérenniser UNIFAF en qualité de Fonds d'assurance formation de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article L.6332-7 du Code du travail, les signataires demandent l'agrément d'UNIFAF par l'Etat au titre :

- du plan de formation des entreprises (1) de moins de 10 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- du DIF et de la Professionnalisation;
- du congé individuel de formation.

UNIFAF est également compétent pour gérer les financements que la branche décide de consacrer à la formation et à la professionnalisation des salariés, au-delà des obligations légales.

Article 3 - Fonds d'assurance formation

UNIFAF est un Fonds d'assurance formation, conformément aux dispositions de l'article L.6332-7 du Code du travail.

⁽¹⁾ NDLR: Les termes entreprise et salarié sont définis tels que dans le Code du travail.

Article 4 - Missions

UNIFAF a compétence nationale (métropolitaine et DOM) pour :

- collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés, quels que soient les dispositifs utilisés. Conformément à la loi PERRETI les cotisations des DOM au titre de la professionnalisation, sont à ce jour, collectées par l'interprofessionnel;
- mutualiser les fonds pour en optimiser l'utilisation et la répartition entre les établissements adhérents, afin de financer le plus grand nombre d'actions de formation et de professionnalisation pour les salariés de la branche ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;
- assurer un service de conseil aux salariés en matière d'élaboration de leurs projets de formation tant professionnels que personnels, sur tous les dispositifs permettant d'y concourir, ainsi qu'un conseil aux institutions représentatives du personnel qui en formulent la demande;
- assurer un service de proximité en priorité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises ;
- veiller à la qualité de l'offre de formation et des actions réalisées.

UNIFAF intervient également pour mettre en œuvre les politiques définies par la branche et dans le respect des missions des CPNE-FP, DRCPNE-FP et de l'Observatoire de branche.

Dans ce cadre, UNIFAF s'attache nationalement et régionalement à développer des partenariats avec les différents acteurs de l'emploi et de la formation pour répondre aux problématiques et besoins de la branche.

Les missions d'UNIFAF sont prioritairement :

- La mise en œuvre des orientations de la branche et de la CPNE-FP en matière de formation des personnels;
- 2)° Les services rendus aux établissements, dont l'accompagnement et le conseil, dans le cadre des politiques, objectifs et moyens mis en place par la branche;
- 3)° Le conseil aux salariés pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel et identifier les moyens pouvant être utilisés pour sa réalisation ;

- 4)° La recherche de financements complémentaires, notamment auprès du FPSPP, de l'Etat et des Conseils régionaux. UNIFAF s'attachera à nouer des partenariats permettant de démultiplier les possibilités de formation entre autre avec les institutions européennes dans le cadre des cofinancements du FSE, l'Etat dans un contrat d'objectifs et de moyens, les différentes composantes ministérielles et leurs services déconcentrés en région, les collectivités territoriales, en particulier les Conseils régionaux;
- 5)° Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et en région, notamment dans le cadre de partenariats nationaux ou locaux ;
- 6)° La prise en charge des coûts de diagnostic dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Organisation d'UNIFAF

Le Conseil d'administration paritaire comprend 20 administrateurs répartis en deux collèges :

- **Pour le collège salariés :** 10 administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.
- Pour le collège employeurs : 10 administrateurs désignés par l'UNIFED.

UNIFAF est doté de Délégations régionales paritaires (DRP), la composition est identique à celle du Conseil d'administration national.

Les DRP ont pour mission:

- la représentation d'UNIFAF en région auprès des établissements et leurs salariés et les relations avec les différents acteurs de la formation professionnelle ;
- la mise en œuvre au niveau régional des orientations de la branche, de la CPNE-FP et de l'OPCA en respectant les cadrages nationaux ;
- le déploiement de partenariats régionaux et la recherche de financements complémentaires auprès des services extérieurs de l'État et collectivités territoriales notamment ;
- l'identification des formations qui pourraient être considérées comme prioritaires pour les différents dispositifs de formation. Ce travail s'effectue en relation avec les DRCPNE-FP;
- l'expérimentation de projets innovants en région avec le soutien et l'appui des acteurs locaux de l'emploi et de la formation ;
- la gestion d'enveloppes financières déléguées par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF.

Article 6 - Parcours professionnels

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif contribue à l'objectif national de faire progresser les salariés d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle en confiant à l'OPCA l'instauration et l'opérationnalité de dispositifs le permettant.

Article 7 - Moyens financiers

Les ressources d'UNIFAF sont composées :

- des versements libératoires des établissements de la branche ;
- des contributions des établissements prévues par accords de branche ;
- des subventions et cofinancements de toute nature ;
- des revenus de placements financiers ;
- de toute autre ressource autorisée par la règlementation.

La branche consacre à la formation et au développement professionnel des moyens supérieurs à ses strictes obligations financières en matière de formation.

Cet effort particulier doit être consacré à des actions de formation, d'intérêt général pour la branche, à l'accompagnement des établissements dans leur politique de développement des compétences et à l'accompagnement des projets professionnels des salariés. Ces différents niveaux doivent bénéficier de moyens identifiés et garantis.

En effet, depuis 2003/2004, une logique de formation stricto sensu a laissé la place à une logique de gestion des compétences des salariés dans l'entreprise. Cette mutation trouve son application concrète dans le cadre du présent accord et de l'accord 2011-06 et les suivants.

Afin de permettre cette évolution, des moyens sont dégagés pour permettre le financement des actions spécifiques de la branche, dans les conditions prévues par l'accord 2011-06 et les suivants.

Enfin, doivent être prises en compte les nouvelles règles en matière de fonctionnement des OPCA, particulièrement en ce qui concerne les frais de gestion et frais de mission.

Article 8 - Montant de la contribution à verser à l'UNIFAF

Tous les employeurs de la branche sont tenus de contribuer au financement du développement de la formation professionnelle continue et au développement professionnel des salariés, dans les conditions suivantes :

Pour toutes les entreprises :

1,60 % de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation.
 Cette contribution fait l'objet d'un versement obligatoire à hauteur de 70 % à UNIFAF. Les 30 % complémentaires peuvent être versés à UNIFAF.

Conformément aux dispositions règlementaires (art. R.6332-47) qui interdisent d'imposer aux établissements un versement total de leur obligation légale à l'OPCA, cette obligation de 70 % se répartit comme suit :

- 0,8 % au titre des obligations légales de financement de la formation professionnelle ; ce sont les 8/9^{ème} des 0,9 % de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation
- le complément au titre de l'effort supplémentaire de la branche pour la formation et le développement professionnel.

Cette contribution est gérée en 3 sections, (entreprises de moins de 10 salariés, de 10 à 49 salariés et de 50 salariés et plus) selon le principe de la fongibilité asymétrique des plus importants établissements vers les plus petits, conformément aux dispositions légales.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés :

- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation et du DIF;
- 1 % de la masse salariale brute annuelle des CDD au titre du CIF-CDD.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,50 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation et du DIF :
- 0,20 % de la masse salariale brute annuelle au titre du congé individuel de formation :
- 1 % de la masse salariale brute annuelle des CDD au titre du CIF-CDD.

La contribution de 1,60 % est utilisée par UNIFAF dans les conditions prévues par le présent accord et par l'accord 2011-06 et les suivants.

Article 9 - Frais de gestion et de mission UNIFAF

Concernant les frais de gestion et les frais de mission, désormais distincts, leurs montants nécessaires pour mettre en œuvre la politique de la branche seront fixés, dans le respect des textes réglementaires, par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Il sera demandé à UNIFAF de conclure avec l'État sur cette base la Convention d'objectifs et de moyens.

Article 10 - Statuts et Règlement intérieur

Les statuts d'UNIFAF sont annexés au présent accord dont ils constituent une partie. Ils annulent et remplacent les statuts en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

Ils peuvent être révisés sur proposition d'une des organisations signataires du présent accord ou sur proposition motivée du Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Ces propositions sont adressées à l'ensemble des organisations concernées.

En cas de demande d'une révision des statuts d'UNIFAF, une Commission paritaire de branche sera réunie dans un délai maximum de trois mois pour traiter spécifiquement de cette question.

Le règlement intérieur est élaboré par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Il porte exclusivement sur le fonctionnement d'UNIFAF et de ses instances. Il n'a pas valeur d'accord collectif et ne peut créer de droits ou d'obligations supplémentaires au présent accord, ni pour les employeurs ni pour les salariés.

Les anciens statuts d'UNIFAF sont abrogés par l'entrée en vigueur du présent accord. Il appartiendra au Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF de réviser le règlement intérieur, conformément aux dispositions du présent accord et des nouveaux statuts.

Article 11 - Décisions du Conseil d'administration paritaire

Afin de favoriser la lisibilité des règles applicables aux établissements et aux salariés, le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF actualisera l'ensemble de ses décisions avant la fin de l'année 2012 au regard des nouvelles règles légales et conventionnelles applicables.

Article 12 - Commission paritaire d'harmonisation

UNIFAF vérifie lors de ses interventions financières que les règles d'accès aux financements sont remplies et que les priorités et conditions fixées par le présent accord ou en application du présent accord sont respectées.

En cas de refus de financement, le demandeur est informé par écrit du motif du refus qui précise si le refus est fondé sur un motif légal, conventionnel ou tenant aux modalités d'intervention d'UNIFAF ou s'il s'agit d'un manque de ressources financières.

Une Commission paritaire d'harmonisation est instituée au sein d'UNIFAF. Elle est composée de 10 administrateurs maximum à raison de 5 administrateurs représentant le collège employeurs et de 5 administrateurs représentant le collège salariés à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation. Les administrateurs peuvent donner pouvoir à un autre membre de la commission appartenant à son collège. Cette commission peut être saisie par un membre du Conseil d'administration paritaire, par tout adhérent d'UNIFAF, ou par un membre d'une Délégation régionale paritaire, pour traiter des cas de refus de financement à l'exception des dossiers relevant de la compétence de la Commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

La Commission paritaire d'harmonisation est chargée de veiller à la cohérence des pratiques d'UNIFAF dans l'application des dispositions légales et conventionnelles. Ses décisions sont portées à la connaissance du CAP.

Article 13 - Modalités de gestion administrative

Les partenaires sociaux de la branche décident de favoriser la logique de parcours professionnels. Pour ce faire, ils demandent à UNIFAF d'organiser la mise en place de procédures et modalités de gestion des financements qui permettent de favoriser une approche par projet et non par dispositif.

Ainsi, il sera instauré un dossier qui permet à l'établissement ou un salarié de présenter une demande unique de financement même si plusieurs dispositifs sont concernés pour le financement.

UNIFAF dématérialise la gestion administrative des demandes de financement dans un souci de simplification de la gestion de la formation pour les adhérents.

Dans le cadre de sa mission de contrôle du bon usage des financements paritaires, UNIFAF met en place des procédures de vérification des conditions d'accès aux financements qui reposent sur une présomption de bonne foi des demandeurs. Est ainsi privilégié le contrôle a posteriori dans le cadre d'une relation de confiance.

Le contrôle a posteriori s'exerce suivant des modalités fixées par le Conseil d'administration paritaire. Les adhérents sont informés dans le cadre de leurs demandes de financement des modalités de ces contrôles.

Article 14 - Cadre juridique

Le présent accord se substitue en totalité à la Convention UNIFAF du 14 octobre 2003 modifiée par avenant du 10 novembre 2006 relatif à UNIFAF, ses statuts et son règlement intérieur.

Il se substitue également à toute disposition visant UNIFAF figurant dans un accord qui lui serait antérieur.

Article 15 - Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable au gré des parties.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Article 16 - Agrément et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention :

- de l'agrément d'UNIFAF par l'État ;
- de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médicosocial ou sanitaire. Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord de branche relatif à l'OPCA puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Il prendra effet le lendemain de la publication au JO de ces agréments.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 8 novembre 2011

ANNEXE À L'ACCORD RELATIF À L'OPCA DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF PORTANT STATUTS DE L'ASSOCIATION UNIFAF

Article 1 - Constitution d'UNIFAF

Le Fonds d'assurance formation UNIFAF, créé par accord du 14 octobre 2003 est pérennisé. Il est géré par l'association UNIFAF instaurée par l'assemblée constitutive du 8 septembre 2004. Sont membres de l'association, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

Article 2 - Missions

La mission d'UNIFAF est celle d'un Fonds d'assurance formation, telle que prévue à l'article L.6332-7 du Code du travail.

UNIFAF exerce également les missions qui lui sont confiées par les accords conclus au niveau de la branche.

Sa mission générale est le développement de la formation professionnelle et de la professionnalisation des salariés, anciens salariés ou futurs salariés des établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

Article 3 - Durée

La durée de l'association est illimitée. Sa dissolution ne peut être prononcée que par la même voie que sa création : en application d'un accord collectif de branche.

Article 4 - Siège social

Le siège social de l'association est fixé au 31 rue Anatole France, 92300 LEVALLOIS-PERRET. Il peut être modifié à tout moment par son Conseil d'administration paritaire.

Article 5 - Conseil d'administration paritaire

Le Conseil d'administration paritaire comprend 20 administrateurs répartis en deux collèges :

- **Pour le collège salariés :** 10 administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.
- Pour le collège employeurs : 10 administrateurs désignés par l'UNIFED.

Les administrateurs sont désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour une durée indéterminée.

En cas de vacance, l'organisation intéressée pourvoit au remplacement de son représentant.

Le Conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres, un Bureau paritaire composé d'un Président, un Président-adjoint, un trésorier, un trésorier-adjoint, pour une durée de deux ans.

Le collège salariés nomme la première année le Président et le trésorier-adjoint, qui deviendront respectivement Président-adjoint et trésorier la deuxième année.

Le collège employeurs nomme la première année le Président-adjoint et le trésorier qui deviendront respectivement Président et trésorier-adjoint la deuxième année.

A titre dérogatoire et pour l'année 2012 :

- le Président et le trésorier adjoint sont désignés par le collège employeurs ;
- le Président adjoint et le trésorier sont désignés par le collège salariés et ce, afin d'assurer la continuité des mandats en cours.

Article 6 - Réunions du Conseil d'administration paritaire

Le Conseil se réunit au moins six fois par an sur convocation de son président. Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées par la Présidence à la demande de la majorité des membres du Conseil d'administration paritaire.

Article 7 - Prise de décision

Le Conseil d'administration paritaire prend ses décisions par accord entre les deux collèges.

Ces règles seront revues à l'instar de la composition du CAP lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation syndicale de salariés et ceci au plus tard dans le semestre suivant les résultats.

Article 8 - Pouvoirs du Conseil d'administration paritaire

Le Conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions du Fonds d'assurance formation UNIFAF énumérées à l'article 4 de l'accord 2011-05.

Toute décision d'engagement d'une action judiciaire en demande devra faire l'objet d'une délibération du Conseil d'administration paritaire. Toutefois, en cas d'urgence entre deux réunions du Conseil d'administration paritaire, le Président et le Président adjoint peuvent être autorisés à ester en justice, après consultation par voie électronique des membres du CA.

Le Président et le Président adjoint peuvent conjointement subdéléguer cette capacité d'ester en justice au Directeur général d'UNIFAF.

L'exercice de cette délégation ou de cette subdélégation devra faire l'objet d'un compte-rendu lors de la réunion du Conseil d'administration paritaire suivant.

Le Directeur général de l'OPCA dépend de la Présidence paritaire d'UNIFAF. Il a sous son autorité les personnels des services du siège et des régions. Le Directeur reçoit par délégation expresse de la Présidence paritaire une mission de mise en œuvre de toute action concourant aux objets de l'OPCA ainsi que la gestion administrative, comptable et financière de celui-ci. Il rend compte à la Présidence paritaire des missions permanentes et spécifiques qui lui ont été confiées.

Article 9 - Aide au paritarisme

Afin de permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés de réaliser leurs missions au titre de la gestion paritaire de la formation professionnelle continue au sein de l'OPCA dénommé UNIFAF, le Conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le montant accordé à chaque collège au titre de l'aide au paritarisme. Cette détermination sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation.

Article 10 - Bureau paritaire

Le Bureau se réunit dix fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres du Conseil d'administration paritaire.

Le Bureau exerce les délégations que lui confie le Conseil d'administration paritaire. Les orientations et décisions exceptionnelles du Bureau sont prises à la majorité des membres composant le Bureau, lesquels peuvent donner pouvoir à un autre membre du Bureau.

Article 11 - Commissions institutionnelles et groupes de travail paritaires

Les commissions paritaires institutionnelles d'UNIFAF sont les suivantes :

- Commission financière ;
- Commission paritaire d'harmonisation;
- Comité d'éthique ;
- Commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

La composition des commissions est fixée par le règlement intérieur. Elles ne peuvent compter plus de dix membres.

Sont membres de la Commission financière et de la Commission paritaire d'harmonisation les administrateurs du CAP désignés par leurs organisations qui peuvent être accompagnés par des conseillers des organisations en charge des missions d'assistance technique.

Le Conseil d'administration paritaire peut créer des groupes de travail paritaires. Le temps passé à ces groupes de travail donne droit à autorisation d'absence avec maintien de salaire.

Sont membres du comité d'éthique, de la CPNRG, des groupes de travail paritaires soit des administrateurs, soit des conseillers techniques.

Au sein de ces commissions paritaires institutionnelles, les orientations sont prises, à la majorité des membres.

La CPNRG et la Commission paritaire d'harmonisation ont un pouvoir décisionnel, leurs décisions sont prises par accord entre les deux collèges.

Article 12 - Délégations régionales paritaires

Les Délégations régionales paritaires sont composées à l'identique du Conseil d'administration paritaire national, soit 10 membres par collège. Leur composition sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale.

Elles se réunissent au moins 6 fois par an. Elles prennent leurs décisions par accord entre les deux collèges.

Chaque Délégation régionale paritaire est dotée d'un Bureau composé d'un Président, Président adjoint, trésorier et trésorier adjoint. Il se réunit dix fois par an, une réunion exceptionnelle peut être organisée à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres de la DRP et dans la limite des moyens alloués.

Les membres des Délégations régionales paritaires sont désignés par leur organisation. En cas de vacance, l'organisation procède à son remplacement. La Délégation régionale paritaire peut créer des groupes de travail à la majorité de ses membres.

Article 13 - Non cumul de mandats

En application de l'article L.6332-2-1, tous les administrateurs titulaires d'un mandat au sein d'UNIFAF leur permettant de participer à des prises de décision sur l'engagement de financements, ne peuvent être salariés ou administrateurs d'un organisme de formation. S'ils sont salariés ou administrateurs d'un établissement de crédit, ils doivent le porter à la connaissance du Commissaire aux comptes.

Article 14 - Exercice des fonctions d'administrateur

Pour préparer leur participation aux réunions statutaires et pour s'y rendre, ces représentants bénéficient également des autorisations d'absence suivantes :

- 3 jours pour chaque réunion du Conseil d'administration paritaire au niveau national ;
- 2 jours pour chaque Bureau national;
- 2 jours pour chaque réunion plénière de la Délégation régionale paritaire.

Règles communes

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour. Ces sommes sont réglées par UNIFAF sur l'enveloppe destinée aux frais du paritarisme.

Le temps passé aux réunions prévues par le présent accord donne lieu à autorisation d'absence et maintien de salaire.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins 10 jours avant la date prévue.

Article 15 - Conseillers des organisations ayant mission d'assistance technique

Chaque membre du Conseil d'administration paritaire a la possibilité de bénéficier du concours d'un conseiller désigné par son organisation.

Ces conseillers bénéficient des mêmes autorisations d'absence que le membre qu'ils conseillent. Leurs salaires et charges afférentes sont remboursés par chacune des organisations sur demande de l'employeur du conseiller, pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par

chaque organisation, destinée aux frais du paritarisme de l'organisation à laquelle le conseiller appartient.

Les conseillers ne participent pas aux prises de décision du Conseil d'administration paritaire.

Les conseillers peuvent participer aux Commissions institutionnelles soit en tant que conseiller, soit en tant que membre.

Les conseillers ne peuvent participer aux réunions de Bureau ni aux réunions des Délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

Le coût des conseillers techniques s'impute sur la part respective des fonds destinés au financement du paritarisme de chaque organisation, plafonnés dans les conditions fixées par les articles R.6332-43, R.6332-44 et R.6332-103 ainsi que par la Convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État.

Article 16 - Formation des administrateurs

Les frais engagés pour les actions de formation des représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) sont financés par l'OPCA dénommé UNIFAF dans la limite des plafonds règlementaires relatifs aux frais du paritarisme et dans la limite de 5 jours de formation par an.

Ce remboursement s'effectue sur la base d'un barème fixé par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF.

Pour suivre ces formations, les salariés bénéficieront d'autorisations d'absences rémunérées et d'un délai de route par session de formation, dans la limite d'une journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de 3 h de transport (base SNCF).

Article 17 - Ressources et dépenses

Les ressources d'UNIFAF comprennent les ressources listées dans les accords 2011-05 et 2011-06 et les suivants, les subventions, les dons et, d'une façon générale, toutes les ressources autorisées par la loi.

Les dépenses d'UNIFAF sont engagées conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Article 18 - Contrôle interne

Le Conseil d'administration paritaire mettra en place des procédures de contrôle interne permettant de garantir la conformité de l'utilisation des fonds aux règles légales et conventionnelles applicables à UNIFAF.

Article 19 - Commissaire aux comptes

Le Conseil d'administration paritaire procèdera à la nomination d'un commissaire aux comptes et de son suppléant.

Le Conseil d'administration paritaire établira la liste des documents qui devront faire l'objet d'une certification.

Article 20 - Règlement intérieur

Le Conseil d'administration paritaire élabore son règlement intérieur qui fixe :

- Les compétences du Président, Président-adjoint, trésorier et trésorier-adjoint ;
- Les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration paritaire ;
- Les modalités de nomination du Directeur et ses pouvoirs ;
- Les règles internes de fonctionnement d'UNIFAF;
- Les modalités d'adoption et de modification du règlement intérieur.

Il détermine également le règlement intérieur type des Délégations régionales paritaires. Les aménagements du Règlement intérieur seront soumis à l'accord du Conseil d'administration paritaire.

Les règlements intérieurs du Conseil d'administration paritaire et des Délégations régionales paritaires ne peuvent instaurer de droits ou d'obligations supplémentaires pour les employeurs et/ou les salariés qui ne seraient prévues par l'accord 2011-05 ou les présents statuts.

Article 21 - Modification des statuts

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par avenant à l'accord collectif 2011-05.

Fait à Paris, le 8 novembre 2011

III - Barème de salaires CCNT 66 au 1^{er} janvier 2010

valeur du point à 3,74 €
Salaire minimum 348 points : 1301,52 €

Attention

Au 1^{er} janvier 2013, le SMIC a été fixé à 9,43 € par heure, soit 1430,20 € par mois pour 35 heures hebdomadaires.

En conséquence, le salaire minimum conventionnel, coefficient 348 et certains débuts de grille, même complétés de l'indemnité dite de 8,21 %, n'atteignent pas ce montant. Ils doivent donc être complétés par une indemnité différentielle permettant d'atteindre le SMIC.

AVANT SUCCÈS AUX ÉPREUVES DE SÉLECTION TOUTES CATÉGORIES D'EMPLOI

			Majoration familiale de salaire*		
Classification des emplois	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
En externat	304	1 301,52	78,67	198,84	140,57
En internat	314	1 338,92	"	"	"

APRÈS SUCCÈS AUX ÉPREUVES DE SÉLECTION ET JUSQU'À L'ENTRÉE EFFECTIVE EN CYCLE DE FORMATION

Aide médico-psychologique			Majoration familiale de salaire*		
Classification des emplois	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
En externat	314	1 301,52	78,67	198,84	140,57
En internat	324	1 338,92	н	=	Ш

Candidat-élève moniteur-éducateur (formation directe)

Candidat moniteur-éducateur (cours d'emploi)

Candidat-élève éducateur spécialisé (formation directe)

Candidat éducateur spécialisé (cours d'emploi)

Educateur jeunes enfants candidat éducateur spécialisé (cours d'emploi)

				EN EXTERNAT
		Majoration familiale de salaire*		
Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
324	1 301,52	78,67	198,84	140,57

Candidat-élève moniteur-éducateur (formation directe)

Candidat moniteur-éducateur (cours d'emploi)

Candidat-élève éducateur spécialisé (formation directe)

Candidat éducateur spécialisé (cours d'emploi)

Educateur jeunes enfants candidat éducateur spécialisé (cours d'emploi)

		-		EN INTERNAT
		Majo	ration familiale de sa	laire*
Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
334	1 338,92	78,67	198,84	140,57

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

À COMPTER DE L'ENTRÉE EFFECTIVE EN CYCLE DE FORMATION ET PENDANT LA DURÉE DE CETTE FORMATION

			EN EXTERNAT			
		Majoration familiale de salaire*				
Classification des emplois	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}	
A.M.P.	324	1 301,52	78,67	198,84	140,57	
Moniteur-éducateur	346	1 301,52	u u	н		
Educateur spécialisé	392	1 466,08	II .	п	п	
Educateur de jeunes enfants en formation d'éducateur spécialisé	392	1 466,08	п	п	п	

			EN INTERNAT			
			Majorat	Majoration familiale de salaire*		
Classification des emplois Coefficient Salaire brut		2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}		
A.M.P.	334	1 338,92	78,67	198,84	140,57	
Moniteur-éducateur	356	1 338,92	ıı	н	II	
Educateur spécialisé	404	1 510,96	II	п	II	
Educateur de jeunes enfants en formation d'éducateur spécialisé	404	1 510,96	п	п	u	

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1^{er} juillet 1999.

Moniteur adjoint d'animation, de sport et de loisir

			Coefficient 339			
			Majoration familiale de salaire*			
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}	
De début	339	1 301,52	78,67	198,84	140,57	
Après 3 ans	359	1 342,66	п	п	п	
Après 6 ans	382	1 428,68	п	п	n n	
Après 9 ans	402	1 503,48	"	п	п	
Après 13 ans	425	1 589,50	ıı	п	п	
Après 17 ans	448	1 675,52	ıı .	п	п	
Après 21 ans	469	1 754,06	ıı	п	п	
Après 25 ans	490	1 832,60	ı	II	п	

Agent de bureau Agent de service intérieur

Agent de servie			Coefficient 341		
			Majora	tion familiale de	salaire*
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
De début	341	1 301,52	78,67	198,84	140,57
Après 1 an	362	1 353,88	"	ıı	п
Après 3 ans	371	1 387,54	"	"	п
Après 5 ans	381	1 424,94	"	ıı	ıı ı
Après 7 ans	391	1 462,34	"	"	п
Après 10 ans	400	1 496,00	"	"	ıı
Après 13 ans	406	1 518,44	н	"	ıı ı
Après 16 ans	415	1 552,10	"	"	п
Après 20 ans	421	1 574,54	"	"	ıı
Après 24 ans	432	1 615,68	н	"	ıı ı
Après 28 ans	445	1 664,30	н	II	п

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999

Coefficient 349 - INTERNAT	
Maioration familiale de salaire*	

Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
De début	349	1 338,92	78,67	198,84	140,57
Après 1 an	371	1 387,54	п	н	п
Après 3 ans	380	1 421,20	п	п	п
Après 5 ans	390	1 458,60	II	II .	н
Après 7 ans	399	1 492,26	п	п	п
Après 10 ans	409	1 529,66	п	п	п
Après 13 ans	415	1 552,10	п	п	п
Après 16 ans	425	1 589,50	п	п	п
Après 20 ans	431	1 611,94	п	п	п
Après 24 ans	442	1 653,08	п	п	п
Après 28 ans	455	1 701,70	п	п	п

Agent administratif - Agent de planning - Agent magasinier cariste

Agent magasinier manutentionnaire - Ouvrier de production ou d'entretien - Ouvrier qualifié

Agent magasiner manutentionnaire - ouvier de production ou d'entretten - ouvier quante								
			Coefficient 360					
			Majora	tion familiale de	salaire*			
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}			
De début	360	1 346,40	78,67	198,84	140,57			
Après 1 an	376	1 406,24	"	"	п			
Après 3 ans	391	1 462,34	"	"	п			
Après 5 ans	403	1 507,22	"	"	п			
Après 7 ans	415	1 552,10	"	"	п			
Après 10 ans	432	1 615,68	"	"	ıı ı			
Après 13 ans	448	1 675,52	"	"	п			
Après 16 ans	462	1 727,88	"	"	п			
Après 20 ans	479	1 791,46	"	"	ıı ı			
Après 24 ans	493	1 843,82	н	"	ıı ı			
Après 28 ans	501	1 873,74	н	ıı	п			

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

Ouvrier qualifié

			Coefficient 368 - INTERNAT			
			Majoration familiale de salaire*			
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}	
De début	368	1 376,32	78,67	198,84	140,57	
Après 1 an	384	1 436,16	ш	ш	п	
Après 3 ans	400	1 496,00	и	ш	п	
Après 5 ans	411	1 537,14	ıı	п	п	
Après 7 ans	425	1 589,50	II	п	п	
Après 10 ans	442	1 653,08	и	ш	п	
Après 13 ans	458	1 712,92	ıı	п	п	
Après 16 ans	472	1 765,28	II	п	п	
Après 20 ans	489	1 828,86	п	п	п	
Après 24 ans	504	1 884,96	п	п	п	
Après 28 ans	512	1 914,88	п	п	п	

Éducateur scolaire avec BAC Moniteur d'E.P.S. 2^{ème} groupe

			Coefficient 393			
			Majora	ntion familiale de	salaire*	
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}	
De début	393	1 469,82	78,67	198,84	140,57	
Après 1 an	407	1 522,18	п	п	п	
Après 3 ans	423	1 582,02	п	п	п	
Après 5 ans	447	1 671,78	н	п	п	
Après 7 ans	462	1 727,88	п	п	п	
Après 9 ans	481	1 798,94	п	п	п	
Après 11 ans	501	1 873,74	п	п	п	
Après 13 ans	516	1 929,84	п	п	п	
Après 16 ans	528	1 974,72	п	п	п	
Après 19 ans	557	2 083,18	н	п	п	

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

A.M.P. - A.M.P. pour adulte - Agent administratif principal Agent technique - Aide-soignant - Auxiliaire de puériculture

			Coefficient 396				
			Majoration familiale de salaire*				
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}		
De début	396	1 481,04	78,67	198,84	140,57		
Après 1 an	405	1 514,70	ш	п	п		
Après 3 ans	418	1 563,32	н	п	п		
Après 5 ans	432	1 615,68	ш	п	п		
Après 7 ans	448	1 675,52	н	п	п		
Après 10 ans	461	1 724,14	н	п	п		
Après 13 ans	474	1 772,76	н	п	п		
Après 16 ans	486	1 817,64	п	п	п		
Après 20 ans	498	1 862,52	п	п	п		
Après 24 ans	516	1 929,84	п	п	п		
Après 28 ans	530	1 982,20	н	п	II		

A.M.P. - A.M.P. pour adulte - Agent technique Aide-soignant - Auxiliaire de puériculture

			Coefficient 406 - INTERNAT				
			Majoration familiale de salaire*				
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}		
De début	406	1 518,44	78,67	198,84	140,57		
Après 1 an	414	1 548,36	"	"	"		
Après 3 ans	429	1 604,46	"	ıı ı	п		
Après 5 ans	446	1 668,04	"	"	п		
Après 7 ans	460	1 720,40	"	"	п		
Après 10 ans	473	1 769,02	"	ıı	п		
Après 13 ans	486	1 817,64	"	"	"		
Après 16 ans	499	1 866,26	"	ıı	п		
Après 20 ans	511	1 911,14	"	"	п		
Après 24 ans	528	1 974,72	"	"	"		
Après 28 ans	544	2 034,56	"	"	"		

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

Agent technique supérieur - Animateur D.U.T. - Animateur de 2ème catégorie - Dessinateur Éducateur de jeunes enfants - Éducateur scolaire avec C.A.P. - Éducateur technique Moniteur d'atelier de 2ème classe - Moniteur d'E.P.S. 1er groupe - Moniteur éducateur Technicien qualifié

			Coefficient 411				
			Majoration familiale de salaire*				
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}		
De début	411	1 537,14	78,67	198,84	140,57		
Après 1 an	424	1 585,76	ıı .	ıı	п		
Après 2 ans	438	1 638,12	ıı .	п	п		
Après 3 ans	453	1 694,22	ıı	ıı	п		
Après 5 ans	465	1 739,10	п	ıı	п		
Après 7 ans	482	1 802,68	ıı .	п	п		
Après 9 ans	501	1 873,74	ıı	ıı	п		
Après 12 ans	513	1 918,62	п	ıı	п		
Après 15 ans	527	1 970,98	"	"	п		
Après 18 ans	556	2 079,44	ıı	ı	п		
Après 21 ans	587	2 195,38	"	"	п		
Après 24 ans	617	2 307,58	ıı .	ıı ı	п		
Après 28 ans	652	2 438,48	ıı	ı,	п		

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

Agent technique supérieur - Animateur de 2ème catégorie Éducateur de jeunes enfants - Moniteur éducateur

			Coefficient 421 - INTERNAT				
			Majoration familiale de salaire*				
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}		
De début	421	1 574,54	78,67	198,84	140,57		
Après 1 an	434	1 623,16	ш	н	п		
Après 2 ans	450	1 683,00	ш	н	п		
Après 3 ans	464	1 735,36	ш	н	п		
Après 5 ans	476	1 780,24	ıı	п	п		
Après 7 ans	493	1 843,82	ш	н	п		
Après 9 ans	513	1 918,62	ш	н	п		
Après 12 ans	525	1 963,50	II	п	п		
Après 15 ans	539	2 015,86	ш	н	п		
Après 18 ans	568	2 124,32	ш	н	п		
Après 21 ans	600	2 244,00	II	п	п		
Après 24 ans	630	2 356,20	п	н	п		
Après 28 ans	665	2 487,10	78,67	198,84	140,57		

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le $1^{\rm er}$ juillet 1999.

Agent commercial ou technico-commercial Agent de méthodes - Chef de fabrication

Animateur de 1ère catégorie - Animateur de formation - Animateur socio-éducatif
Assistante sociale spécialisée enfance inadaptée - Conseillère en économie familiale et sociale
Éducateur scolaire spécialisé - Éducateur spécialisé - Éducateur technique spécialisé
Enseignant technique - Ergothérapeute - Infirmier - Jardinière d'enfants spécialisée
Kinésithérapeute - Moniteur d'atelier de 1ère classe - Monitrice d'enseignement ménager
Orthophoniste - Orthoptiste - Professeur d'E.P.S. - Psychomotricien

Pupitreur-programmeur Technicien supérieur

			Coefficient 434				
			Majoration familiale de salaire*				
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}		
De début	434	1 623,16	78,67	198,84	140,57		
Après 1 an	447	1 671,78	п	п	"		
Après 3 ans	478	1 787,72	ıı .	п	"		
Après 5 ans	503	1 881,22	ıı	п	"		
Après 7 ans	537	2 008,38	п	п	"		
Après 9 ans	570	2 131,80	ıı .	п	"		
Après 11 ans	581	2 172,94	ıı	п	"		
Après 14 ans	615	2 300,10	п	п	"		
Après 17 ans	647	2 419,78	78,67	198,84	140,57		
Après 20 ans	679	2 539,46	79,93	199,93	143,09		
Après 24 ans	715	2 674,10	83,60	209,72	150,43		
Après 28 ans	762	2 849,88	88,39	222,50	160,02		

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

Animateur de 1ère catégorie Animateur socio-éducatif Éducateur spécialisé Infirmier Jardinière d'enfants spécialisée

			Coefficient 446 - INTERNAT		
			Majoration familiale de salaire*		
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
De début	446	1 668,04	78,67	198,84	140,57
Après 1 an	459	1 716,66	п	п	п
Après 3 ans	491	1 836,34	п	п	п
Après 5 ans	517	1 933,58	и	н	п
Après 7 ans	552	2 064,48	п	п	п
Après 9 ans	586	2 191,64	п	п	п
Après 11 ans	597	2 232,78	и	н	п
Après 14 ans	632	2 363,68	п	п	п
Après 17 ans	665	2 487,10	78,50	196,12	140,23
Après 20 ans	698	2 610,52	81,87	205,10	146,96
Après 24 ans	735	2 748,90	85,64	215,16	154,51
Après 28 ans	783	2 928,42	90,54	228,22	164,30

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

Moniteur principal d'atelier - Puéricultrice

			Coefficient 454			
			Majoration familiale de salaire*			
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants 3 enfants Par enfa + du 3			
De début	454	1 697,96	78,67	198,84	140,57	
Après 1 an	467	1 746,58	н	п	п	
Après 3 ans	498	1 862,52	п	п	п	
Après 5 ans	523	1 956,02	п	п	п	
Après 7 ans	557	2 083,18	п	п	п	
Après 9 ans	590	2 206,60	п	п	п	
Après 11 ans	601	2 247,74	п	п	п	
Après 14 ans	635	2 374,90	п	п	п	
Après 17 ans	667	2 494,58	78,70	196,66	140,64	
Après 20 ans	699	2 614,26	81,97	205,37	147,17	
Après 24 ans	735	2 748,90	85,64	215,16	154,51	
Après 28 ans	782	2 924,68	90,43	227,94	164,10	

Puéricultrice d'internat

			Coefficient 466			
			Majora	tion familiale de :	salaire*	
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants 3 enfants Par enfan + du 3ér			
De début	466	1 742,84	78,67	198,84	140,57	
Après 1 an	479	1 791,46	н	п	п	
Après 3 ans	511	1 911,14	н	п	п	
Après 5 ans	537	2 008,38	II	п	п	
Après 7 ans	572	2 139,28	ıı	п	п	
Après 9 ans	606	2 266,44	п	п	п	
Après 11 ans	617	2 307,58	п	п	п	
Après 14 ans	652	2 438,48	78,67	198,84	140,57	
Après 17 ans	685	2 561,90	80,54	201,56	144,31	
Après 20 ans	718	2 685,32	83,91	210,54	151,04	
Après 24 ans	755	2 823,70	87,68	220,60	158,59	
Après 28 ans	803	3 003,22	92,58	233,66	168,38	

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1^{er} juillet 1999.

Cadres hors classe

Directeur général et Directeur général adjoint d'association

Directeur des ressources humaines

Secrétaire général

Directeur admnistratif et/ou financier

Dans les associations employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans les décisions par délégation des instances de l'association.

Ancienneté	Coefficient (DG)	Salaire brut*	Coefficient (DGA ou assimilés)	Salaire brut
De début	1 000	3 740,00	900	3 366,00
Après 3 ans	1 030	3 852,20	927	3 466,98
Après 6 ans	1 060	3 964,40	954	3 567,96
Après 9 ans	1 090	4 076,60	981	3 668,94
Après 12 ans	1 120	4 188,80	1 008	3 769,92
Après 15 ans	1 150	4 301,00	1 035	3 870,90
Après 18 ans	1 180	4 413,20	1 062	3 971,88
Après 21 ans	1 210	4 525,40	1 089	4 072,86
Après 24 ans	1 240	4 637,60	1 116	4 173,84
Après 28 ans	1 280	4 787,20	1 152	4 308,48

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

Cadres classe 1

Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation :

Directeur d'établissement et de service

Directeur des ressources humaines

Secrétaire général

Directeur administratif et/ou financier

Dans les associations employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

Amaianmatá	NIVE	AU 1	NIVEAU 2				
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut*	Coefficient	Salaire brut			
De début	870,00	3 253,80	800	2 992,00			
Après 3 ans	896,10	3 351,41	824	3 081,76			
Après 6 ans	922,20	3 449,03	848	3 171,52			
Après 9 ans	948,30	3 546,64	872	3 261,28			
Après 12 ans	974,40	3 644,26	896	3 351,04			
Après 15 ans	1 000,50	3 741,87	920	3 440,80			
Après 18 ans	1 026,60	3 839,48	944	3 530,56			
Après 21 ans	1 052,70	3 937,10	968	3 620,32			
Après 24 ans	1 078,80	4 034,71	992	3 710,08			
Après 28 ans	1 113,60	4 164,86	1 024	3 829,76			

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

Cadres classe 2

Cadres ayant mission de responsabilité avec sub-délégation :

Chef de service - Directeur adjoint - Directeur technique, etc

Ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en 3 catégories en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3. Le directeur adjoint doit posséder un niveau 2 de qualification.

	NIVE	AU 1	NIVE	AU 2	NIVEA	U 3
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	Coefficient	Salaire brut	Coefficient	Salaire brut
De début	850,00	3 179,00	770,00	2 879,80	720,00	2 692,80
Après 3 ans	875,50	3 274,37	793,10	2 966,19	741,60	2 773,58
Après 6 ans	901,00	3 369,74	816,20	3 052,59	763,20	2 854,37
Après 9 ans	926,50	3 465,11	839,30	3 138,98	784,80	2 935,15
Après 12 ans	952,00	3 560,48	862,40	3 225,38	806,40	3 015,94
Après 15 ans	977,50	3 655,85	885,50	3 311,77	828,00	3 096,72
Après 18 ans	1 003,00	3 751,22	908,60	3 398,16	849,60	3 177,50
Après 21 ans	1 028,50	3 846,59	931,70	3 484,56	871,20	3 258,29
Après 24 ans	1 054,00	3 941,96	954,80	3 570,95	892,80	3 339,07
Après 28 ans	1 088,00	4 069,12	985,60	3 686,14	921,60	3 446,78

Cadres classe 3

Cadres techniciens: Tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

4							
	NIVEAU :		U 1 NIVEAU 2		NIVEA	VU 3	
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	Coefficient	Salaire brut	Coefficient	Salaire brut	
De début	800	2 992,00	720,00	2 692,80	680,00	2 543,20	
Après 3 ans	824	3 081,76	741,60	2 773,58	700,40	2 619,50	
Après 6 ans	848	3 171,52	763,20	2 854,37	720,80	2 695,79	
Après 9 ans	872	3 261,28	784,80	2 935,15	741,20	2 772,09	
Après 12 ans	896	3 351,04	806,40	3 015,94	761,60	2 848,38	
Après 15 ans	920	3 440,80	828,00	3 096,72	782,00	2 924,68	
Après 18 ans	944	3 530,56	849,60	3 177,50	802,40	3 000,98	
Après 21 ans	968	3 620,32	871,20	3 258,29	822,80	3 077,27	
Après 24 ans	992	3 710,08	892,80	3 339,07	843,20	3 153,57	
Après 28 ans	1 024	3 829,76	921,60	3 446,78	870,40	3 255,30	

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

Professeur d'éducation physique et sportive

			Coefficient 454		
			Majora	tion familiale de	salaire*
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
De début	454	1 697,96	78,67	198,84	140,57
Après 1 ans	467	1 746,58	ш	ш	п
Après 3 ans	498	1 862,52	ш	п	п
Après 5 ans	523	1 956,02	ıı	п	п
Après 7 ans	557	2 083,18	ш	ш	п
Après 9 ans	590	2 206,60	и	ш	п
Après 11 ans	601	2 247,74	ıı	п	п
Après 14 ans	635	2 374,90	и	ш	п
Après 17 ans	667	2 494,58	ш	ш	п
Après 20 ans	699	2 614,26	п	п	п
Après 24 ans	735	2 748,90	u u	ш	п
Après 28 ans	782	2 924,68	"	"	n n

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1^{er} juillet 1999.

Coefficient 434				
Majoration familiale de salaire*				

			,		
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
De début	434	1 623,16	78,67	198,84	140,57
Après 1 ans	447	1 671,78	ш	п	п
Après 3 ans	478	1 787,72	ш	н	н
Après 5 ans	503	1 881,22	п	п	п
Après 7 ans	537	2 008,38	II	п	п
Après 9 ans	570	2 131,80	ш	н	н
Après 11 ans	581	2 172,94	II	п	п
Après 14 ans	615	2 300,10	п	п	п
Après 17 ans	647	2 419,78	ш	н	н
Après 20 ans	679	2 539,46	II	п	п
Après 24 ans	715	2 674,10	п	п	п
Après 28 ans	762	2 849,88	ш	н	п

Éducateur sportif de niveau III

Coefficient 446 Avec anomalie de rythme de travail

Majoration familiale de salaire*

			.,		
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
De début	446	1 668,04	78,67	198,84	140,57
Après 1 ans	459	1 716,66	ш	п	п
Après 3 ans	491	1 836,34	п	п	п
Après 5 ans	517	1 933,58	п	п	ıı
Après 7 ans	552	2 064,48	н	н	п
Après 9 ans	586	2 191,64	п	п	п
Après 11 ans	597	2 232,78	п	п	ıı ı
Après 14 ans	632	2 363,68	н	н	п
Après 17 ans	665	2 487,10	п	п	п
Après 20 ans	698	2 610,52	п	п	ıı ı
Après 24 ans	735	2 748,90	п	п	ıı ı
Après 28 ans	783	2 928,42	п	п	п

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1er juillet 1999.

			Coefficient 411		
			Majoration familiale de salaire*		
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
De début	411	1 537,14	78,67	198,84	140,57
Après 1 ans	424	1 585,76	н	н	п
Après 2 ans	438	1 638,12	п	п	п
Après 3 ans	453	1 694,22	II	II	II
Après 5 ans	465	1 739,10	II	II	п
Après 7 ans	482	1 802,68	II	II	n n
Après 9 ans	501	1 873,74	II	II	II
Après 12 ans	513	1 918,62	II.	II	II
Après 15 ans	527	1 970,98	II	II	п
Après 18 ans	556	2 079,44	II	II	ii
Après 21 ans	587	2 195,38	ıı .	п	п
Après 24 ans	617	2 307,58	II .	п	п
Après 28 ans	652	2 438,48	ш	п	II

Éducateur sportif de niveau IV

Coefficient 421 - Avec anomalie de rythme de travail					
	•		Majoration familiale de salaire*		
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
De début	421	1 574,54	78,67	198,84	140,57
Après 1 ans	434	1 623,16	"	"	n n
Après 2 ans	450	1 683,00	"	"	"
Après 3 ans	464	1 735,36	"	"	"
Après 5 ans	476	1 780,24	"	"	п
Après 7 ans	493	1 843,82	н	"	п
Après 9 ans	513	1 918,62	"	"	"
Après 12 ans	525	1 963,50	"	"	"
Après 15 ans	539	2 015,86	"	"	"
Après 18 ans	568	2 124,32	"	"	"
Après 21 ans	600	2 244,00	"	"	п
Après 24 ans	635	2 374,90	н	"	ıı ı
Après 28 ans	665	2 487,10	н	ıı	п

Moniteur-Adjoint d'animation et/ou d'activités

			Coefficient 339		
			Majora	tion familiale de	salaire*
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}
De début	339	1 267,86	78,67	198,84	140,57
Après 3 ans	359	1 342,66	п	п	п
Après 6 ans	382	1 428,68	ıı .	п	п
Après 9 ans	402	1 503,48	"	п	п
Après 13 ans	425	1 589,50	"	"	н
Après 17 ans	448	1 675,52	ıı	n.	п
Après 21 ans	469	1 754,06	"	ıı .	н
Après 25 ans	490	1 832,60	п	п	п

Moniteur-Adjoint d'animation et/ou d'activités

Moniteur-Adjoint a animation et/ou a activites						
			Avec ano	Coefficient 349 malie de rythme	de travail	
			Majora	tion familiale de	salaire*	
Ancienneté	Coefficient	Salaire brut	2 enfants	3 enfants	Par enfant en + du 3 ^{éme}	
De début	349	1 305,26	78,67	198,84	140,57	
Après 3 ans	369	1 380,06	ш	п	п	
Après 6 ans	393	1 469,82	п	п	п	
Après 9 ans	413	1 544,62	п	п	ıı	
Après 13 ans	437	1 634,38	п	ıı .	ıı ı	
Après 17 ans	460	1 720,40	п	п	n n	
Après 21 ans	482	1 802,68	п	п	"	
Après 25 ans	503	1 881,22	п	II	п	

^{*}La majoration familiale est gelée dans son montant depuis le 1^{er} juillet 1999.

Editions : Fédération nationale des associations gestionnaires au service

des personnes handicapées mentales et fragiles

14 rue de la Tombe Issoire, 75014 Paris Tél.: 01 43 12 19 19 / Fax: 01 43 12 52 94 Adresse e-mail: fegapei@fegapei.fr Site Internet: http://www.fegapei.fr

Siren: 775.675.986 Éditeur: FEGAPEI

Mise en page : Direction de la Communication FEGAPEI

Impression : SCEI édition

Dépot légal : 3^{ème} trimestre 2013

FEGAPEI

14 rue de la Tombe-Issoire - 75014 Paris Tél. : 01 43 12 19 19 - Fax : 01 43 12 52 94 www.fegapei.fr

