

Convention Collective Nationale 66

Convention collective nationale de travail
des établissements et services pour personnes
inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

nexem

employeurs, différemment

CCN66

Édition février 2020

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 IDCC 0413 – Brochure n° 3116

Le texte de la présente édition est le texte intégral de la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées signée le 15 mars 1966, mis à jour en octobre 2019.

Il tient compte de l'ensemble des dispositions contenues dans les avenants modificatifs signés et agréés à cette date, soit jusqu'au n° 352 + accord interbranche sur le régime mutualisé de complémentaire santé inclus.

Organisations syndicales nationales signataires

Nexem*

Siège social :
14, rue de la Tombe-Issoire
75014 Paris
Bureaux : 3, rue au Maire
75003 Paris
Tél. 01 55 45 33 00
Fax : 01 55 45 33 01
Mail : nexem@nexem.fr

D'une part

Fédération des syndicats santé sociaux CFTC

34, quai de la Loire, 75019 Paris

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT

Case 538 – 93515 Montreuil cedex

Fédération des services de santé et sociaux CFDT

47-49, avenue Simon Bolivar,
75950 Paris cedex 19

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CFE-CGC

39, rue Victor Massé, 75009 Paris

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO

7, passage Tenaille, 75014 Paris

Fédération nationale SUD santé-sociaux (Solidaires)

70, rue Philippe de Girard, 75018
Paris

D'autre part

*** Nexem est la nouvelle organisation professionnelle des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire issue de la fusion du Syneas et de la Fegapei. Elle est née le 1^{er} janvier 2017.**

8 Avenants signés depuis 1993

13 I. Les dispositions permanentes

- 15 Titre premier – Règles générales
- 19 Titre II – Liberté d'opinion et droit syndical
- 27 Titre III – Recrutement & licenciement
- 35 Titre IV – Exécution du contrat de travail
- 52 Titre V – Rémunération du travail
- 57 Titre VI – Dispositions spéciales aux cadres
- 57 Titre VII – Conciliation & arbitrage
- 59 Titre VIII – Mesures transitoires

60 II. Les annexes

- 61 Annexe 1: Salaires, indemnités, avantages en nature
- 76 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
- 86 Annexe 3: Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique & social non cadre
- 126 Annexe 4: Dispositions particulières au personnel paramédical non cadre
- 131 Annexe 5: Dispositions particulières au personnel des services généraux
- 143 Annexe 6: Dispositions particulières aux cadres
- 163 Annexe 7: Dispositions particulières aux personnels des IRTS, centres de formation et instituts de formation
- 164 Annexe 8: Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié
- 178 Annexe 9: Dispositions particulières aux personnels non cadres des établissements et services pour déficients auditifs et visuels
- 188 Annexe 10: Dispositions particulières aux personnels non cadres des établissements et services pour personnes handicapées adultes
- 205 Annexe 11: Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé

210 III. Les additifs

- 224 Additif n°1 – 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
- 240 Additif n°2 – Accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'ARTT modifié par les avenants n°1 du 14 juin 1999, n°2 du 25 juin 1999 et n°3 du 14 mars 2000

259 Les accords de branche

- 259 Additif n°3 – Accord de branche du 1^{er} avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'ARTT
- 279 Additif n°4 – Accord de branche 2001-01 du 3 avril 2001 relatif à la loi Aubry 2
- 284 Additif n°5 – Accord de branche 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit
- 294 Additif n°6 – Accord de branche Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n°1 du 23 juin 2005 et l'avenant n°2 du 20 mai 2009
- 298 Additif n°7 – Accord de branche 2005-04 du 22 avril 2005 relatif aux astreintes
- 304 Additif n°8 – Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013
- 312 Additif n°9 – Accord de branche du 23.04.2015 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale
- 319 Additif n°10 – Avenant n°1 à l'accord du 23.04.2015
- 322 Additif n°11 – Accord sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015

395 L'accord OETH

395 Additif n°12 – Accord OETH relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2016-2020

431 Les dispositions collectives

431 Additif n° 13 – Accord interbranche du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé

460 Additif n°14 – Décisions de la Commission Nationale Paritaire D'interprétation et de la commission de suivi RTT

482 Additif n°15 – Niveaux de qualification

485 Additif n°16 – Dispositions relatives aux régimes de prévoyance collectifs

508 Additif n°17 – La valeur du point depuis son origine

Avenants signés depuis 1993

N°	Dates	Objet	Agrément
242	10-03-93	Indemnité compensatrice d'assurance automobile au 01-01-93	Agréé
243	10-03-93	Salaire minimum conventionnel au 01-02-93	Agréé
244	10-03-93	Indemnités kilométriques au 01-04-93	Agréé
245	06-09-93	Transposition des mesures Durafour	Non agréé
246	15-12-93	Dispositions particulières au personnel de l'annexe 9	Non agréé
247	15-12-93	Indemnité compensatrice d'assurance automobile au 01-01-94	Non agréé
248	15-12-93	Accord salarial 1994/1995 (valeur du point et salaire minimum)	Non agréé
249	21-06-94	Accord salarial 1994/1995 (valeur du point et salaire minimum)	Agréé
250	11-07-94	Transposition des accords Durafour	Agréé
251	11-07-94	annexe 9 à la CCN	Non agréé
252	11-07-94	Indemnités kilométriques au 01-01-94	Non agréé
253	25-10-93	Indemnité compensatrice d'assurance au 01-01-95	Agréé
254	25-10-94	Indemnités kilométriques au 01-01-95	Non agréé
255	19-12-94	annexe 9 à la CCN	Agréé
250 bis	19-12-94	Corrections à l'avenant 250	Agréé
256	28-02-95	Modifications de l'article 1 « de la CCN « Champ d'application professionnel »	Agréé
257	28-02-95	Indemnités kilométriques au 01-01-95	Non agréé
258	01-02-96	Indemnités kilométriques au 01-02-96	Non agréé
259	18-06-96	Valeur du point au 01-10-96	Non agréé
260	06-05-97	Dispositions particulières aux cadres	Non agréé
261	06-05-97	Valeur du point au 01-06-97	Agréé
262	06-05-97	Indemnités kilométriques au 01-07-97	Non agréé

263	16-04-98	Valeur du point 98	Agréé
264	04-06-98	Assistants maternelles en placement familial spécialisé	Non agréé
265	21-04-99	Dispositions particulières aux cadres	Agréé
266	14-03-00	Temps de travail des personnels de l'annexe 9	Non agréé
267	14-03-00	Indemnités kilométriques	Non agréé
268	29-05-00	Prime spécifique (centres éducatifs renforcés)	Agréé
269	29-03-01	Associations tutélaires	Non agréé
270	04-05-01	Mise à jour du texte conventionnel	N'a pas été signé
271	16-05-01	Transposition en euros	Agréé
272	16-05-01	Indemnités kilométriques	Non agréé
273	28-06-01	Psychologues (répartition du temps de travail)	Non agréé
274	28-06-01	Diplômes européens	Non agréé
275	28-06-01	Valeur du point au 01-09-01	Agréé
276	11-12-01	Revalorisation des frais professionnels	Non agréé
277	11-03-02	Valeur du point au 01-03-02	Agréé
278	24-04-02	Compatibilité des diplômes européens	Agréé
279	11-06-02	Surveillant de nuit qualifié	Non agréé
280	11-06-02	Maîtres(ses) de maison	Non agréé
281	22-10-02	Valeur du point au 01-12-02	Agréé
282	22-10-02	Modification de l'article 1 de la CCN « Champ d'application professionnel »	Agréé
283	20-02-03	Actualisation des emplois d'EPS, éducateur sportif	Non agréé
284	08-07-03	Surveillants de nuit qualifiés	Agréé
285	08-07-03	Maîtres(ses) de maison	Agréé
286	08-07-03	Remboursement des frais professionnels	Non agréé
287	08-07-03	Indemnités kilométriques	Non agréé
288	03-10-03	Valeur du point au 01-09-2003	Non agréé

289	03-10-03	Repas et logement fournis par l'employeur	Agréé
290	25-11-03	Personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs renforcés	Non agréé
291	14-01-04	Accord salarial	Non agréé
292	14-01-04	Emploi d'EPS et d'APS	Agréé
293	10-05-04	Valeur du point au 01-01-2004	Non signé
294	10-05-04	Valeur du point au 01-07-2004	Non agréé
—	02-06-04	Décision patronale relative à la valeur du point au 01-01-04	Agréée
295	10-05-05	Personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs fermés	Agréé
296	10-05-05	Frais professionnels	Agréé
297	10-05-04	Indemnités kilométriques	Non agréé
298	10-05-04	Accord salarial 2005	Agréé
299	05-07-05	Contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi	Agréé
300	30-09-05	Régime de prévoyance collectif	Agréé
301	26-06-06	Indemnités kilométriques	Non agréé
302	27-09-06	Rattrapage de la modération salariale	Non agréé
303	23-11-06	Accord salarial 2006	Non agréé
304	23-01-07	Absences pour raisons syndicales	Projet
305	20-03-07	Assistants familiaux, travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé	Agréé
306	02-03-07	Rattrapage de la modération salariale	Non agréé
307	02-03-07	Mesures salariales	Agréé
308	02-03-07	Modification de l'article 18	Non signé
309	16-10-07	Diplômes européens	Non agréé
309 bis	22-04-08	Diplômes européens	Agréé

310	16-10-07	Rattrapage de la modification salariale	Non agréé
311	16-10-07	Mesures salariales	Agréé
312	05-03-08	Modification de l'article 24	Agréé
313	05-03-08	Mesures salariales	Non agréé
314	05-03-08	Revalorisation du salaire minimum conventionnel	Agréé
315	05-03-08	Indemnités kilométriques	Non agréé
316	16-06-08	Révision de la convention collective	Non pas été signé
316	02-07-08	Relatif à la valeur du point	Non agréé
317	16-12-08	Décision patronale - mesure salariale 2008	Agréé
318	16-12-08	Modification de certaines dispositions de l'avenant 300 du 30-05	Agréé
319	19-02-09	Indemnités kilométriques	Agréé
320	04-03-09	Mesure salariale 2009 - Valeur du point au 01-01-2009	Agréé
321	01-06-10	Mesure salariale 2010 - Valeur du point au 01-01-2010	Agréé
322	08-10-10	Régime de prévoyance collectif	Agréé
323	14-06-11	Modification de l'article 3	Non signé
324	13-02-13	Mesure salariale 2013 - Valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	Non agréé
325	11-09-13	Mesure salariale 2013 - Valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	Non agréé
326	25-10-13	Mesure salariale 2013 - Valeur du point au 1 ^{er} avril 2013	Agréé
327	28-03-14	Formation des salariés sans qualification	Agréé
328	01-09-14	Régime collectif de complémentaire santé	Agréé
329	04-11-14	Classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants	Non agréé
330	14-01-15	Congés familiaux et exceptionnels	Agréé

331	04-03-15	Intégration de métiers au sein de la CCN 66	Agréé
332	04-03-15	Régime de prévoyance collectif	Agréé
333	04-03-15	Classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants	Agréé
334	29-04-15	Complémentaire santé	Agréé
335	04-12-2015	Régime de prévoyance collectif	agréé
336	04-12-2015	Complémentaire santé - condition d'ancienneté	Non signé
337	14-03-2016	Mesure salariale 2016 - Valeur du point	Non signé
338	03-06-2016	Complémentaire santé	agréé
339	30-08-17	Politique salariale 2017	Non agréé
340	29-11-17	Politique salariale 2017	agréé
341	29-11-17	Evolution des grilles salariales	agréé
342	29-11-17	Régime de complémentaire santé	agréé
343	29-11-17	Régime de prévoyance collectif	agréé
344	15-06-18	Régime de prévoyance collectif	Opposition majoritaire
345	20-07-18	Salaire minimum garanti	agréé
346	20-07-18	Salaires minima hiérarchiques	agréé
347	21-09-18	Régime de prévoyance collectif	agréé
348	16-10-18	Mesures salariales 2018	agréé
349	07-12-18	Désignation de l'OPCO	Non agréé
350	24-01-19	Politique salariale	Non signé
351	12-04*19	Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé	Agréé
352	12-04-19	Politique salariale 2019	Non signé

I. Dispositions permanentes

15	Titre premier – Règles générales
19	Titre II – Liberté d’opinion et droit syndical
27	Titre III – Recrutement & licenciement
35	Titre IV – Exécution du contrat de travail
52	Titre V – Rémunération du travail
57	Titre VI – Dispositions spéciales aux cadres
57	Titre VII – Conciliation & arbitrage
59	Titre VIII – Mesures transitoires

Titre premier – Règles générales

Article 1^{er} – Champ d’application professionnel

La présente convention s’applique aux activités réalisées en France métropolitaine et dans les départements 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 :

80.1 ^z	Enseignement primaire – Enseignement préscolaire et élémentaire pour enfants handicapés.
80.2 ^A	Enseignement secondaire général – Enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés.
80.2 ^c	Enseignement secondaire technique ou professionnel – Enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.
80.3 ^z	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.

80.4 ^c	Formation des adultes et formation continue , notamment alphabétisation des adultes.
80.4 ^d	Autres enseignements – Autres activités éducatives non classables par niveau.
85.1 ^A	Activités hospitalières – Cette classe concerne exclusivement les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies.
85.3 ^A	Accueil des enfants handicapés , notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés.
85.3 ^B	Accueil des enfants en difficulté , notamment : <ul style="list-style-type: none"> ● 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.
85.3 ^C	Accueil des adultes handicapés , notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.
85.3 ^D	Accueil des personnes âgées – Cette classe concerne exclusivement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapées mentales vieillissantes.
85.3 ^H	Aide par le travail , notamment : <ul style="list-style-type: none"> ● activités des centres d'aide par le travail (CAT)¹, des centres de rééducation professionnelle (CRP); ● activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés; ● centres d'adaptation et de redynamisation au travail (CART).
85.3 ^J	Aide à domicile – Cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.
85.3 ^K	Autres formes d'action sociale , notamment : <ul style="list-style-type: none"> ● 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...
91.1 ^A	Organisations patronales ou paritaires : <ul style="list-style-type: none"> ● 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.

1. Appelés désormais Esat (loi du 8 février 2005)

Pour les codes **85.3^A**, **85.3^B** et **85.3^K**, 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. l'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°145 du 27.11.1981, n°160 du 25.02.1985, n°207 du 07.12.1989, n°229 du 22.10.1991, n°256 du 28.02.1995 et n°282 du 22.10.2002).

Article 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).

Article 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.

Article 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.

Article 5 – Personnel intermittent et temporaire

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

Article 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

Article 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.

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)

Article 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 150 salariés	10 heures
De 151 à 500 salariés	15 heures
De 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 ci-dessous :

- 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

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)

Article 9 – Infraction à la liberté d'opinion et à 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.

Article 10 – Délégués du personnel

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 3² du code du travail.

2. L. 2421-3 et L. 2422-1 de la nouvelle codification.

Organisation des élections

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

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.

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)

Article 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 :

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.

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.

Attributions d'ordre social et culturel

Conformément à l'article L. 432-8³ du code du travail, « 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)

Article 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.

3. L. 2323-83 et L. 2323-87 de la nouvelle codification.

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)

Article 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 & licenciement

Article 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 civil⁴.

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 22.04.2008)

Article 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.

4. Ce document n'existe plus depuis une réforme des procédures administratives.

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.

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.

(Alinéa complété par l'avenant n° 39 du 21.06.1972 - annexe 1 bis - Titre II, avenant n° 73 du 20.10.1974 et 278 du 24.04.2002)

Article 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)

Les entreprises proposent aux salariés sans qualification nouvellement embauchés d'engager dans les deux ans une action de formation qualifiante du secteur de niveau V minimum prenant en compte leur projet professionnel.

Pour les salariés sans qualification déjà en poste, l'employeur s'engage à proposer une formation qualifiante du secteur, de niveau V minimum, ou à faciliter l'engagement du salarié dans une démarche de validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'un diplôme de niveau V minimum.

Les salariés ayant obtenu un niveau de qualification de niveau V, dans ce cadre, seront pris en compte prioritairement pour occuper tout poste correspondant disponible dans l'entreprise s'ils présentent leur candidature au poste concerné.

Sont ainsi visés les professionnels relevant des annexes 3, 4, 9 et 10, ainsi que les emplois suivants : maître(sse) de maison, surveillant(e) de nuit qualifié(e) et assistant(e) familial(e).

(Avenant n° 327 du 29 avril 2014)

Article 13 bis – Période d'essai

NDLR : ces dispositions ne sont plus applicables depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25.06.2008.

Pour les CDI, en application de l'article L.1221-19, elle est de :

- 2 mois pour les non-cadres ;
- 4 mois pour les cadres. Elle n'est pas renouvelable.

(Les dispositions particulières aux cadres sont regroupées dans l'annexe 6)

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.

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.

Article 14 – Emploi à 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)

Article 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.

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.

(Avenant n° 73 du 20.10.1974)

Article 16 – Rupture du contrat de travail – Délai – Congé

Sauf dispositions particulières aux cadres⁵, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé 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 délai-congé 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)

Article 17 – Indemnité de licenciement

Sauf dispositions particulières aux cadres⁶, 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,

5. Les dispositions particulières aux cadres sont regroupées dans l'annexe 6.

6. Les dispositions particulières aux cadres sont regroupées dans l'annexe 6.

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**. 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)

Article 18 – Départ à la retraite⁷

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 :

- a. 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 ;
- b. 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 ;
- c. 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.

7. Pour les contrats de solidarité, pré-retraite, démission, se reporter au protocole du 8 avril 1982. Pour les contrats de solidarité, pré-retraite progressive, se reporter au protocole du 25 février 1985

Protocole d'accord du 8 avril 1982

(Sous réserve de dispositions en vigueur)

Article 1^{er} – 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*. 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.

Article 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.

Article 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.

* Désormais, Pôle Emploi.

Protocole d'accord du 25 février 1985 (Pré retraite volontaire progressive)

(Sous réserve de dispositions en vigueur)

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 préretraite 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.

Article 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.

(Avenant n° 73 du 20.10.1974)

Titre IV – Exécution du contrat de travail

Article 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)

Article 20.1 – Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 (L. 3121.10 – nouvelle codification) 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 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 peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés 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.

(Cf. article 9 de l'accord cadre relatif à l'ARTT du 12/03/1999)

Article 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 2 heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L.212-4- 3⁸ du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, **l'amplitude** de la journée de travail est limitée à **11 heures**.

Article 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.

Article 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 1^{er} avril 1999.

Article 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 ;

8. Devenu article L.212-4-4 depuis la loi Aubry 2 du 19 janvier 2000, L.3123-15 dans la nouvelle codification 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.

Article 20.9 – Organisation du temps de travail

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

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

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse et de coordination.

Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et éducateurs sportifs hors position d'enseignant (annexes 3, 4 et 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^{er} et 2^e classes, animateur de formation, animateur 1^{er} 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.

Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (annexes 3 et 10)

Éducateur scolaire spécialisé, éducateur technique spécialisé, enseignant technique, monitrice d'enseignement ménager, éducateur technique, éducateur scolaire, professeur d'EPS, 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.

Éducateur sportif exerçant pour partie en position d'enseignant et pour partie hors position d'enseignant

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.**

Article 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^e mois ou du **61^e** jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

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

Article 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)

Article 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 cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de six 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).

Article 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 Pentecôte⁹, 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 ;
- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

9. Jusqu'en juin 2007, en application de la loi du 30 juin 2004, le lundi de Pentecôte perdait son caractère de jour férié s'il était choisi volontairement (ou par défaut) comme journée de solidarité dans l'entreprise et ce, dans la limite de 7 heures pour les salariés à temps plein et au prorata pour les salariés à temps partiel. Cette règle n'est plus en vigueur depuis la loi du 16 avril 2008. Vous pouvez consulter la fiche sur notre site www.nexem.fr/vos-services/base-documentaire/journée-de-solidarite/

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)

Article 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)

Article 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 ou PACS¹⁰ de l'employé ;
- deux jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;
- un jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;
- 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, sœur, grands-parents, 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.

10. J.Avenant n°330 du 14 janvier 2015

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 ou au père salarié. 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 19.09.1974 et n° 312 du 05.03.2008)

Article 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)

Article 25 bis – Congés d'« éducation ouvrière »

(NDLR: les congés d'éducation ouvrière sont maintenant dénommés « congés de formation économique, sociale et syndicale »)

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)

Article 26 – Congés de maladie

(NDLR: l'article 26 est complété par l'article 6 de l'annexe 6 pour le personnel d'encadrement)

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, dûment constatée, les salariés 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)

Article 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 – devenu 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 travail¹¹). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

(Avenant n°209 du 07.12.1989)

Article 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)

11. L.1226-10 et suivants de la nouvelle codification.

Article 29 – Congés pour périodes militaires

(Article devenu sans objet, suite à la suppression du service national)

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.

Article 30 – Absences

(Supprimé par avenant n° 73 bis du 13.05.1975)

Article 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)

Article 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.

(Cette annexe n'a pas été négociée. Se reporter aux accords de branche relatifs à la formation professionnelle continue en annexe.)

Article 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)

Article 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)

(Adresse : CNPC CCN66 – Nexem, 3 rue au Maire, 75003 Paris)

Article 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

Article 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 ;

(dispositions prévues aux articles 11 et 17 de l'accord-cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 : « 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), il est convenu ce qui suit : ...- 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 ». Le montant de la valeur du point servant de référence pour le calcul de la majoration familiale de salaire reste donc fixé à 22,29 F soit 3,40 €.) ;

- 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 et n°10 du 06.06.1968)

Article 37 – Salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est défini à l'annexe 1 de la présente Convention..

(Avenant n°345 du 20.07.2018)

Article 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.

Article 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)

Article 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)

Article 41 – Frais professionnels

(modifié par l'avenant n° 296 du 10 mai 2004)

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

–	Paris & 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.

Article 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%

Article 43 – Régime de complémentaire santé

Se reporter à l'additif n° 14, Accord interbranche du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé agréé (JO du décembre 2019).

Titre VI – Dispositions spéciales aux cadres

Titre supprimé – Dispositions regroupées dans l'annexe 6.Ex. articles 45 à 48 bis

Titre VII – Conciliation & arbitrage

Article 49 – Commission nationale paritaire de conciliation

(CNPC – Nexem, 3, rue au Maire, 75003 Paris)

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 handicapées¹²;
- 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.

12. La Fédération des employeurs a été dissoute par décision de son conseil d'administration en date du 13 juin 2007.

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

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 procès-verbal 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

Article 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.

Article 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.

61	Annexe 1: Salaires, indemnités, avantages en nature
76	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
86	Annexe 3: Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique & social non cadre
126	Annexe 4: Dispositions particulières au personnel paramédical non cadre
131	Annexe 5: Dispositions particulières au personnel des services généraux
143	Annexe 6: Dispositions particulières aux cadres
163	Annexe 7: Dispositions particulières aux personnels des IRTS, centres de formation et instituts de formation
164	Annexe 8: Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié
178	Annexe 9: Dispositions particulières aux personnels non cadres des établissements et services pour déficients auditifs et visuels
188	Annexe 10: Dispositions particulières aux personnels non cadres des établissements et services pour personnes handicapées adultes
194	Annexe 11: Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé

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 I^{er} – Dispositions permanentes

Article 1^{er} – Salaires minima hiérarchiques

(Avenant n°346 du 20.07.2018)

Les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du Code du travail sont constitués des éléments ci-après :

- le salaire indiciaire : coefficient conventionnel multiplié par la valeur du point ;
- l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48% (à l'exclusion des salariés cadres dont les rémunérations révisées au titre de l'avenant 265 ont intégré cette indemnité) ;
- les primes « métiers » exclusivement visées à l'article 1.3 du présent avenant.

1.1 Salaire indiciaire

Au sens du présent article, le coefficient conventionnel s'entend comme le coefficient de l'emploi du salarié, y compris la majoration d'ancienneté et la sujétion d'internat lorsqu'il en bénéficie.

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 11 de la présente convention, est fixée comme suit :

au 1^{er} février 2019 : 3,80 euros (recommandation patronale du 2 mai 2019).

1.2 Indemnité de sujétion spéciale

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,48 % 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.

1.3 Primes métiers

- Infirmières puéricultrices : 20 points par mois prévus à l'article 8 de l'annexe 4, tels qu'intégrés dans la grille conventionnelle ;
- Moniteurs Principaux d'Atelier : 20 points par mois prévus à l'article 12 de l'annexe 10, tels qu'intégrés dans la grille conventionnelle ;
- Surveillant de Nuit Qualifié : indemnité mensuelle de 7 points prévue à l'article 3d de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3a de la même annexe ;
- Maîtres ou Maîtresses de Maison : indemnité mensuelle de 7 points prévue à l'article 3e de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3a de la même annexe.

Article 1^{er} ter – Indemnité de réduction du temps de travail*

* Article abrogé par l'avenant n°346 du 20 juillet 2018.

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.

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)

Article 2 – Salaire minimum garanti – Indice 371 + 8,48 %

Les salariés **occupant à temps complet un emploi relevant** de la CCN perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé à l'indice **de base 371 ou 381 avec sujétion d'internat.**

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

- l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » (7 points) de l'annexe 5, article 3, alinéa a ;
- l'indemnité de sujétion spéciale ;
- la majoration familiale de salaire.

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 quelle que cause que ce soit, perçoivent un salaire brut minimum réduit dans les mêmes proportions que le salaire de base.

(Avenant n° 314 du 05.03.2008 et n° 345 du 20.07.2018)

Article 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)

Article 3 – Majoration familiale de salaire (gel au 01.07.1999)

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.

Taux plancher forfaité applicable jusqu'au coefficient de base personnel 645 exclu (avant prise en compte du surclassement « internat » et des indemnités en points éventuels)

Nombre d'enfants à charge	Partie fixe	Partie variable en points de coefficient
1 enfant	—	4 points
2 enfants	10,67 €	20 points
3 enfants	15,24 €	54 points
Par enfant en plus du 3 ^e	4,57 €	40 points

Montant total mensuel de la majoration (1)

Taux normal à partir du coefficient de base personnel 645 inclus (avant prise en compte du surclassement « internat » et des indemnités en points éventuels)

Nombre d'enfants à charge	Partie fixe	Partie variable en points de coefficient
1 enfant	4 points	—
2 enfants	10,67 €	3% du salaire de base majoré pour ancienneté (2)
3 enfants	15,24 €	8% du salaire de base majoré pour ancienneté (2)
Par enfant en plus du 3 ^e	4,57 €	6% du salaire de base majoré pour ancienneté (2)

**Taux plafond à partir du coefficient de base personnel 1028 inclus
(non comprises éventuelles indemnités en points)**

Nombre d'enfants à charge	Partie fixe	Partie variable en points de coefficient
1 enfant	—	4 points
2 enfants	10,67 €	32 points
3 enfants	15,24 €	85 points
Par enfant en plus du 3 ^e	4,57 €	64 points

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

(2) 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.

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° 7 du 01.12.1967, à effet du 01.01.1968, n° 21 du 11.03.1970 à effet du 01.01.1970, n° 103 du 14.06.1976, n° 188 du 21.03.1988, n° 200 du 10.05.1989 et n° 204 du 06.10.1989)

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, le bénéfice de la majoration familiale de salaire est suspendu, à compter du 01.07.1999. Toutefois, les salariés qui au 01.07.1999 en bénéficiaient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à l'extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Les parties signataires sont convenues de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article en juillet 2000.

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

En application des articles 11 et 17 de l'accord-cadre du 12.03.1999, le gel de la majoration familiale concerne l'ensemble des associations qui appliquent la convention collective du 15 mars 1966, quel que soit leur effectif; par « droit déjà ouvert », il est entendu que la charge de l'enfant est établie au plus tard le 30.06.1999 et pour tous les salariés n'ayant pas changé d'association employeur postérieurement à cette date; la majoration familiale « gelée » n'évolue plus ni avec l'ancienneté, ni avec la valeur du point.

Article 4 – Repas fournis aux salariés par l'employeur

(Avenant n° 289 du 03.10.2003)

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.

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.

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.

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^h00 – 14^h00 ou/et 18^h00 – 21^h00.

Pendant les périodes de congés payés et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu, une indemnité correspondante 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 1^{er}.

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

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.

Article 5 – Logements fournis aux salariés par l'employeur

(Avenant n° 289 du 03.10.2003)

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.

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.

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.

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.

Les accessoires au logement

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

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

Article 6 – Vêtue 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.

Article 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 le 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 h et 15 h pour le repas de midi ;
- entre 19 h et 22 h pour le repas du soir ;
- entre minuit et 5 h 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)

Article 8 – Indemnité kilométrique

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 (publié par l'administration fiscale le 11 mars 2019)

Barème 2018 en €

Prix de revient kilométrique - frais de garage exclus

Puissance administrative	jusqu'à 5000 km	de 5001 à 20000 km	au-delà de 20000 km
3 CV et moins	$d \times 0,451$	$(d \times 0,270) + 906$	$d \times 0,315$
4 CV	$d \times 0,518$	$(d \times 0,291) + 1136$	$d \times 0,349$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,320) + 1244$	$d \times 0,382$
7 CV et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1288$	$d \times 0,401$

« d » représente la distance parcourue en kilomètres.

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

Barème 2018 applicable (en euros) aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm³

Puissance administrative	jusqu'à 2000 km	de 2001 à 5000 km	au-delà de 5000 km
< 50 cm ³	$d \times 0,269$	$(d \times 0,063) + 412$	$d \times 0,146$

« d » représente la distance parcourue en kilomètres.

Barème fiscal 2018 des indemnités kilométriques des motos

Puissance administrative	jusqu'à 3000 km	de 3001 à 6000 km	au-delà de 6000 km
De 1 ou 2 CV	$d \times 0,338$	$(d \times 0,084) + 760$	$d \times 0,211$
De 3, 4, 5 CV	$d \times 0,400$	$(d \times 0,070) + 989$	$d \times 0,235$
Plus de 5 CV	$d \times 0,518$	$(d \times 0,067) + 1351$	$d \times 0,292$

« d » représente la distance parcourue en kilomètres.

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 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 19.02.2009, effet au 01.01.2009)

Article 9 – Majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire

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

Article 10 – Indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés

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 CCN 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)

Article 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.

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 au-delà ;
- suspension de la majoration familiale de salaire.

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

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.

(Avenant n° 223 du 01.03.1991)

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.

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 CCN) 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.

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.

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.

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.

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.

12. Appelés désormais Esat, loi du 9 février 2005.

Annexe 1 bis

Titre II – Dispositions particulières aux personnels participant 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 CAT¹³
- 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)

Article 1^{er} – 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)

Article 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.

12. Appelés désormais Esat, loi du 9 février 2005.

Article 3 – Prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle

À 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.

Article 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.

Article 5 – Conditions d'hébergement

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.

Nourriture

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

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.

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.

Article 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)

Article 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

Article 1^{er} – 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.

Article 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.

Article 3 – Conditions de recrutement niveaux de qualification

(Supprimé par avenant n° 265 du 21.04.1999)

Article 4 – Rupture du contrat de travail, délai-congé

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

Article 5 – Durée hebdomadaire de travail

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

Article 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 4^e alinéa de l'article 22.

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

Article 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.

Article 8 – Classement fonctionnel

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

Article 9 – Majoration d'ancienneté

(Abrogé par avenant n° 144. Se reporter à l'article 39 et à l'annexe 6 pour les cadres)

Article 10 – Logement

(Supprimé par avenant n° 289 du 03.10.2003)

Employés techniciens et agents de maîtrise d'administration et de gestion

Dans un établissement ou un service dont l'importance ou la spécificité justifierait exceptionnellement la création d'un des emplois référencés à la rubrique « associations ou organismes ».

Dans une association ou un organisme dont la spécificité justifierait exceptionnellement la création d'un des emplois référencés à la rubrique « établissement ou service ».

Le classement conventionnel sera celui correspondant au dit emploi créé.

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 1^{re} classe ;
- économiste 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 2^e 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	371*
après 1 an	374*
après 3 ans	381*
après 5 ans	386*
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).

* Remplacé par l'avenant 341 du 29 novembre 2017.

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 sténodactylo 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 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	376*
après 1 an	381*
après 3 ans	394*
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

(Avenants n° 250 du 11.07.1994 et n° 250 bis du 19.12.1994)

* Remplacé par l'avenant 341 du 29 novembre 2017.

Annexe 3

Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique & social non cadre

Attention, depuis le 01.05.2001, pour les cadres, il a lieu de se reporter à l'annexe 6

Article 1^{er} – 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.

Article 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.

Article 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.

Article 4 – Rupture du contrat de travail – délai – congé

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

Article 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:

- des heures travaillées auprès des usagers;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs;
- 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

(sont visés 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 ou APS de niveau III ou 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

(sont visés les éducateurs scolaires spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, enseignants techniques, monitrices d'enseignement ménager, éducateurs techniques, éducateurs scolaires, professeurs d'EPS).

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 du délégué du personnel.

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

Article 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)

Article 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)

Article 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.

(Avenant n° 41 du 24.07.1972)

Prime pour travail dans un centre éducatif renforcé et dans un centre éducatif fermé

Il est institué une prime au bénéfice des personnels **éducatifs** travaillant dans un **centre éducatif renforcé (CER) habilité Justice et dans un centre éducatif fermé (CEF)**, 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.

(Avenants n° 268 du 29.05.2000 et n° 295 du 10.05.2004)

Article 8 – Majorations d'ancienneté

(Modifié par avenant n° 144 du 27.11.1981, se reporter à l'article 39 des dispositions générales)

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)

Article 9 – Logement

(Supprimé par avenant n° 289 du 03.10.2003)

Article 10 – Nourriture

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

Article 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 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 éducatif ;
- entre neuf et douze 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 3^A) ;
- 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.

Éducateur de jeunes enfants

(Avenant n° 333 du 04.03.2015)

Justifie :

- du diplôme d'éducateur de jeunes enfants (avenant n° 333 du 04.03.2015).

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)

NDLR: reclassement selon l'article 2 de l'avenant n° 333 du 04.03.2015: les salariés titulaires du diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

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

(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).

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

Déroulement de carrière	Coefficient
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)

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 3^o.

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
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-éducateur

Avant le 1^{er} 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 3^o), 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 1^{er} 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 3^B), 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)

Technicien de l'intervention sociale et familiale

Titulaire du diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale

(Avenant n° 331 du 04.03.2015)

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)

NDLR: reclassement selon l'article 1.a de l'avenant n° 331 du 04.03.2015: les salariés titulaires du diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

Aide médico-psychologique

(Avenant n° 331 du 04.03.2015)

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)

Auxiliaire de vie sociale

Titulaire du diplôme d'État de vie sociale (DEAVS)

(Avenant n° 331 du 04.03.2015).

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)

NDLR : reclassement selon l'article 1.b de l'avenant n° 331 du 04.03.2015 : les salariés titulaires du diplôme d'État de vie sociale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

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 n° 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 n° 250 bis du 19.12.1994)

Enseignant technique

L'avenant 216 créant cet emploi n'avait pas été signé par le Snaséa, il n'était donc pas opposable à ses adhérents jusqu'à la fusion. Il s'applique depuis le 1^{er} janvier 2010 à tous les adhérents du Syneas.

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 des deux parties du diplôme d'État de monitrice d'enseignement ménager familial.

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 et 250 bis du 19.12.1994)

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	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)

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 n° 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 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Le professeur d'éducation physique et sportive 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	Coefficient
de début	454
après 1 an	467
après 3 ans	498
après 5 ans	523
après 7 ans	557
après 9 ans	590
après 11 ans	601
après 14 ans	635
après 17 ans	667
après 20 ans	699
après 24 ans	735
après 28 ans	782

(Avenant n° 292 du 14.01.2004)

NDLR - Tableau A 1 des annexes de l'arrêté du 30 juillet 1965 du ministère de la Jeunesse et des Sports.

Annexes

(Arrêtés des 1^{er} décembre 1967 et 26 mars 1974)

Tableau A 1 - Groupe I

(modifié par les arrêtés des 5 août 1974, 28 avril 1975, 5 août 1981, 7 février 1985 et 4 août 1986)

- Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (deuxième partie);
- Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (examen probatoire);
- Certificat d'aptitude à l'entraînement physique dans les milieux non scolaires (deux parties);
- Brevet de cadre de maîtrise d'éducation physique et sportive (Armée de l'air);
- Brevet d'éducation physique et sportive militaire délivré en 1946, 1947 et 1948 (officier ayant accompli une année à l'ENSEP);

- Diplôme d'instructeur d'entraînement physique militaire délivré de 1946 à 1950, complété par une année ;
- d'études à l'ENSEP ;
- Certificat d'aptitude au professorat de la ville de Paris ;
- Diplôme de professeur d'éducation physique et sportive délivré par les deux écoles de l'Union générale sportive de l'enseignement libre :
 - École normale d'éducation physique féminine catholique (ENEPFC) (bachelier ou cadre national UGSEL),
 - Institut libre d'éducation physique supérieure (ILEPS) (bachelier ou cadre national UGSEL) ;
- Brevet supérieur d'État d'éducation physique et sportive ;
- Diplôme de professeur d'éducation physique et sportive délivré par l'une des deux écoles de l'UGSEL (École normale d'éducation physique féminine catholique et Institut libre d'éducation physique supérieure) possédé par des maîtres contractuels ou agréés entrés en formation avant la rentrée scolaire de 1967, se trouvant en fonction au 10 septembre 1973, justifiant d'une ancienneté de cinq ans de services dans une classe sous contrat et ayant obtenu un avis favorable à l'une des deux inspections pédagogiques spéciales auxquelles ils seront soumis ;
- Diplôme de professeur adjoint d'éducation physique et sportive ;
- Diplôme de professeur adjoint d'éducation physique et sportive délivré par l'Union générale sportive de l'enseignement libre (UGSEL) ;
- La licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives (arrêté du 5 août 1981) ;
- La maîtrise de sciences et techniques des activités physiques et sportives (arrêté du 7 février 1985) ;
- Professorat de sport.

Éducateur sportif en APS ou EPS 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 1^{er} août 2003 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	Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail ⁽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) 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, article 20.8 de la CCN.

(Avenant n° 292 du 14.01.2004)

Éducateur sportif en APS ou EPS 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 01.08.2003 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	Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail ⁽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	635
après 28 ans	652	665

(1) 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, article 20.8 de la CCN (cf. page 29).

(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 1^{er} août 2003 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	Coefficient	(1)
de début	371*	381*
Après 1 an	374*	384*
après 3 ans	385*	395*
près 6 ans	399*	410*
après 9 ans	411*	422*
après 13 ans	425	437
après 17 ans	448	460
après 21 ans	469	482
après 25 ans	490	503

(1) Avec anomalie de rythme de travail.

* Remplacé par l'avenant 341 du 29 novembre 2017.

Avenant n° 292 du 14 janvier 2004

Mesures transitoires

Modalités de reclassement des personnels en place à la date d'application de l'avenant (1^{er} juillet 2004)

Sont reclassés dans la grille « professeur d'éducation physique et sportive » les salariés classés « professeurs d'éducation physique » au 31 décembre 2002¹⁴ 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 1^{er} août 2003 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 1^{er} août 2003 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 2^e groupe » au 31 décembre 2002 (cf. supra) 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 1^{er} août 2003 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.

NDLR: en cas de difficulté pour procéder au reclassement, consulter notre service juridique.

14. 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 I 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 ».

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 1^{er} août 2003 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 précisées 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 1^{er} août 2003 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.

Situation des moniteurs adjoints d'animation de sport et de loisirs

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 1^{er} août 2003 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 3 A

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).

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 établis-
sements spécialisés pour enfants inadaptés; cf. circulaire
du 17 mai 1960).

Lyon (69)

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).

Institut de pédagogie des facultés catholiques
25, rue du Plat (Diplômes délivrés à compter de juin 1950).

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^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

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).

Orléans-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^e)
(Diplômes délivrés à compter de juillet 1948).

Centre de formation d'éducateurs spécialisés
et de moniteurs-éducateurs
60, rue de Rome (8^e), puis 145, avenue Parmentier (10^e)
(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.

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

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, boulevard 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^e)

Peynier (13)

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).

Chamalières (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 (6^e)
(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 psycho-pédagogique

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 3 C

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 1^{er} octobre 1972).

Boulogne (92)

Centre de formation pédagogique

33-37, rue de Solférino

(Agrément accordé le 18 février 1972, avec effet du 1^{er} 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^e)
(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 (16^e)
(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 (11^e)
(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 (17^e)
(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^e)
(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 (11^e)
(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 (5^e)
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1909; retrait d'agrément à compter du 1^{er} octobre 1972).

Centre de formation de jardinières d'enfants,
École technique Saint-Honoré-d'Eylau
117, avenue Victor Hugo (16^e)
(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).

Sèvres (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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 IRFITS 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 1^{er} – 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 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)

Article 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.

Article 3 – Rupture du contrat de travail – Délai-congé

(Se référer aux dispositions permanentes, article 16)

Article 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 inférieures à 6% de la durée totale contractuelle de travail.

NDLR: sont visés les infirmiers, les puéricultrices, les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes, les psychomotriciens, les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture.

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.

Article 5 – Majorations d'ancienneté

(Les deux premiers alinéas sont abrogés par avenant n°144 du 25.02.1982. Se reporter à l'article 39)

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)

Article 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, psycho-rééducateur, 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 4^e alinéa de l'article 22.

(Avenants n°65 du 02.05.1975 et n°265 du 21.04.2000)

Article 7 – Logement

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003)

Article 8 – Bonifications mensuelles

À 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).

À 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.

(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	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.

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 1^{er} – 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.

Article 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.

Article 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 :

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.

Prime de service pour servitudes d'internat remplacée par le surclassement internat

(Avenant n° 202 du 27.06.1989)

Prime pour travail dans un centre éducatif renforcé et un centre éducatif fermé

Il est institué une prime au bénéfice des personnels de surveillance de nuit travaillant dans **un centre éducatif renforcé (CER) habilité Justice et un centre éducatif fermé (CEF)**, 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.

(Avenants n° 268 du 29.05.2000 et n° 295 du 10.05.2004)

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 7 points. Le bénéfice de cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3^a de la présente annexe.

(Avenant n° 284 du 08.07.2003)

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 la présente annexe.

(Avenant n° 285 du 08.07.2003)

Article 4 – Majorations d'ancienneté

(Abrogé par avenant n° 144 du 25.02.1982. Se reporter à l'article 39)

Article 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.

(Avenants n° 11 du 06.06.1968 et n° 55 du 16.11.1973)

Article 6 – Logement

(Supprimé par avenant n° 289 du 03.10.2003)

Article 7 – Nourriture

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

Article 8 – 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 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)

Article 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, il 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** : il ou elle 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 ou elle contribue à l'accompagnement de l'usager dans les actes de la vie quotidienne.

(Avenant n° 285 du 08.07.2003)

Article 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)

Article 11 – Formation

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)

Maître ou maîtresse de maison

Justifiant d'une expérience dans l'un des domaines d'intervention cités 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 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 hébergement¹⁵ ;
- 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)

15. L'emploi conventionnel de surveillant de nuit constitue un cadre d'extinction. À la date d'application de l'avenant 284, ne peuvent 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'application de l'avenant 284 seront soit reclassés dans les conditions prévues en annexe de la présente convention 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 - avenant n° 284 du 08.07.2003.

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

Modalités de reclassement des surveillants de nuit

(Avenant 284 du 8 juillet 2003 – articles 6 et 7)

Art. 6 : (...) Le reclassement des agents de service intérieur en activité à la date d'application du présent avenant 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.

Art. 7 : (...) Le présent avenant ne saurait remettre en cause les situations plus favorables individuellement acquises par les salariés avant son application.

Modalités de reclassement des maîtres et maîtresses de maison

(Avenant 285 du 8 juillet 2003 – articles 4 et 5)

Art. 4 : (...) Le présent avenant ne saurait remettre en cause les situations plus favorables individuellement acquises par les salariés avant son application.

Art. 5 : (...) Le reclassement des personnels en activité en qualité d' « agent de service intérieur » à la date d'application du présent avenant 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.

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	371*	381*
après 1 an	374*	384*
après 3 ans	381*	390*
après 5 ans	386*	395*
après 7 ans	391	400*
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.

* Remplacé par l'avenant 341 du 29 novembre 2017 et l'avenant 345 du 20 juillet 2018.

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 ;

(Avenant n° 284 du 08.07.2003) ;

- maître ou maîtresse de maison.

(Avenant n° 285 du 08.07.2003).

Déroulement de carrière	Coefficient	(1)
de début	376*	384*
après 1 an	381*	389*
après 3 ans	394*	403*
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

(1) Avec sujétions d'internat.

(Avenant n° 250 du 11.07.1994)

* Remplacé par l'avenant 341 du 29 novembre 2017.

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
près 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.

NDLR: attention! Le reclassement des personnels en activité aux dates d'application de l'avenant s'est effectué à l'aide des **tableaux de reclassement** (avenant 265).

Article 1^{er} – 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.

Article 2 – Liste des emplois concernés

Article 2-1 – Cadres techniques et administratifs

- Cadre administratif, gestion, informatique, documentation, communication, 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.

Article 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.

Article 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.

Article 3 – Durée et organisation du travail

Le contrat de travail précisera si le cadre est soumis ou non à horaire préalablement établi.

Article 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.

Article 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.

Article 3-3 – Cadres soumis à horaire préalablement établi

Les dispositions générales de la convention collective leur sont applicables.

Article 3-4 – Durée hebdomadaire de travail

Conformément au titre 4, article 20.9 des dispositions générales.

Article 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.

Article 5 – Période d'essai

La période d'essai est fixée à six mois pour tous les cadres. Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de cette période.

NDLR: sous réserve des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008

Article 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.

Article 7 – Régime de retraite complémentaire

À partir du premier jour d'embauche, les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite, assurés à partir d'une cotisation répartie de la façon suivante :

Prévoyance cadres		Tranche A		Tranches B et C	
		Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
1. Convention collective du 14 mars 1947					
Retraite					
- Tranche A	4%	3%	1%		
- Tranches B et C	16%			10%	6,0%
2. Complément tranche A					
Retraite					
- Tranche A	4%	2%	2%		
3. Prévoyance					
- Décès		0,62%		0,62%	
- Rente éducation		0,12%		0,12%	
- Rente Handicap		0,02%		0,02%	
- Incapacité temporaire			0,55%		1,075%
- Invalidité IPP		0,79%		0,815%	0,50%
Total Tranche A	2,10%	1,55%	0,55%		
Total Tranches B et C	3,15%			1,575%	1,575%

(Avenant n°322 du 30.09.2005)

Pour la prévoyance des cadres, se référer à l'avenant n° 322 du 30.09.2005 modifié par les avenants n° 332 du 04.03.2015 et n° 335 du 04.12.2015 en annexe de la présente convention.

Article 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 ^e
salarié	2/5 ^e

Article 9 – Délai 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.

Article 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.

Article 11 – Qualification – Classification – Déroulement de carrière – Progression à l'ancienneté

Article 11-1 – Pour la classification des cadres, trois critères sont à prendre en considération :

- le niveau de qualification¹⁶ ;
- 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.

Article 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 CPNE.

Article 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 %).

16. Voir en annexe pour la liste des niveaux de qualification.

Article 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	1000	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).

Article 12 – Indemnités de sujétion particulière

Article 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.

Article 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 ;

(voir les définitions à l'article 20 de la présente annexe) ;

- 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.

Article 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.

Article 14 – Définition de fonction

Article 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.

Article 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.

Article 14-3 – Cadre des centres de formation en travail social de niveau II

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.

Article 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^{er} bis **devenu sans objet** en application de l'avenant 265 transposé dans la présente annexe.

NDLR: dispositions prévues aux articles 11 et 17 de l'accord-cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999: « 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), il est convenu ce qui suit: ...- 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». Le montant de la valeur du point servant de référence pour le calcul de la majoration familiale de salaire reste donc fixé à 22,29 F soit 3,40 €.

Article 16 – Indemnité d'astreinte dans les établissements assurant l'hébergement

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.

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.

Article 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 :

Directeur Directeur adjoint Chef de service éducatif Chef de service pédagogique Conseiller pédagogique Éducateur technique chef Chef de service animation Assistant social chef Psychologue Chef de service paramédical	Six jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire. 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 (cadre) 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 premier alinéa de l'article 6 de l'annexe 3 de la convention collective.
Cadres techniques et administratifs	Trois jours consécutifs, non compris les jours 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 Responsable de projet ou chargé de mission 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.	Neuf jours consécutifs de congés à Noël et à Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.

Article 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, grilles de classement en annexe).

Autres dispositions applicables aux cadres

Changement d’affectation

Changement d’affectation temporaire au titre de l’article 46 quater relatif au changement d’affectation. En cas d’affectation, à l’initiative de l’employeur, à un emploi normalement rémunéré à un coefficient inférieur à celui correspondant à l’emploi précédemment occupé, le cadre conserve, sauf en cas de faute grave, le coefficient hiérarchique conventionnel dont il bénéficiait dans son emploi antérieur.

(Avenant n° 79 du 14.05.1975, ancien article 46 quater).

Définition des modes de fonctionnement

Dans le cadre de l’avenant 265 du 01.05.2001, les définitions relatives au fonctionnement des établissements et services avaient été énoncées ainsi :

- **fonctionnement continu** : établissements assurant la prise en charge directe des populations sur 365 jours annuels, durée pouvant être ramenée à 330 jours lorsque l’établissement assume la responsabilité de la prise en charge toute l’année ;
- **fonctionnement semi continu** : fonctionnement sur au moins 250 jours par année civile ;
- **fonctionnement discontinu** : fonctionnement sur moins de 250 jours par année civile.

Sort du régime indemnitaire antérieur à l’avenant 265

Indemnités complémentaires (pour mémoire) au moment du reclassement des cadres. Les cadres bénéficiaires des indemnités complémentaires prévues à l’article 3 de l’avenant n° 224 du 24 avril 1991 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 de l’avenant n° 265 du 21 avril 1999, pour des critères ayant le même objet.

Indemnité de qualification spécialisée (pour mémoire) au moment du reclassement des cadres. Les cadres qui bénéficiaient au 1^{er} janvier 1980 de cette indemnité, en conservent le bénéfice à titre personnel au taux acquis à cette date, dans la limite des maxima prévus aux articles 12.1 et 12.2 de l'avenant n° 265 du 21 avril 1999.

Quand l'établissement, le service, le complexe ou l'organisme présente des caractéristiques exceptionnelles ou spécifiques (importance, sujétion) non prises en compte dans les classifications ou exige des qualifications ou compétences particulières, l'organisme gestionnaire peut attribuer aux cadres de direction reclassés par l'avenant n° 224 du 24 avril 1991, une indemnité complémentaire dont le montant mensuel est compris entre 20 et 100 points. Ces points sont liés à l'existence de la situation particulière ayant engendré la création de l'indemnité. Ils n'ont pas de caractère permanent et ne sont plus attribués lorsque la situation de sujétion n'existe plus.

Cadres hors classe

Directeur général

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	1000
après 3 ans	1030
après 6 ans	1060
après 9 ans	1090
après 12 ans	1120
après 15 ans	1150
après 18 ans	1180
après 21 ans	1210
après 24 ans	1240
après 28 ans	1280

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	1008
après 15 ans	1035
après 18 ans	1062
après 21 ans	1089
après 24 ans	1116
après 28 ans	1152

Cadres classe 1

Cadres ayant mission de responsabilité avec subdélégation

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	1000,5
après 18 ans	1026,6
après 21 ans	1052,7
après 24 ans	1078,8
après 28 ans	1113,6

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	1024

Cadres classe 2

Cadres ayant mission de responsabilité avec subdélégation

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	1003,0
après 21 ans	1028,5
après 24 ans	1054,0
après 28 ans	1088,0

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

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 3

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	1024

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

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

Ancienne annexe 6

Sont considérés comme cadres :

Sont bénéficiaires des dispositions du titre VI de la convention collective nationale, et considérés comme cadres à ce titre, les personnels ci-après :

Ex. : annexe n° 2 – Personnel de direction, d'administration et de gestion

- les directeurs et directeurs-adjoints d'établissement et de service ;
- les directeurs et directeurs administratifs et secrétaires généraux administratifs et directeurs-adjoints d'associations ou d'organismes ;
- les chefs de service des CREAL et directeurs-adjoints des CREAL ;
- les chefs comptables de 1^{re} et 2^e classe ;
- les chefs de personnel de 1^{re} et 2^e classe ;
- les conseillers techniques chefs de service ;
- les attachés de direction et conseillers techniques de 1^{re} et 2^e classe ;
- les chefs de service entretien et sécurité de 1^{re} et 2^e classe ;
- les chefs de service documentation / information ;
- les assistants de documentation ;
- les économistes principaux et économistes de 1^{re} classe ;
- les chefs de service administratif, financier ou de gestion.

Ex. : annexe n° 3 – Personnel éducatif, pédagogique, social et d'animation

- les chefs de service éducatif, chefs de service pédagogique, conseillers pédagogiques et éducateurs techniques chefs ;
- les assistants sociaux chefs ;
- les chefs de service animation.

Ex. : annexe n° 4 – Personnel psychologique et paramédical

- les psychologues ;
- les chefs de services paramédicaux.

Ex. : annexe n° 7 – Personnel des IRTS et centres de formation

- les directeurs d'IRTS;
- les directeurs d'écoles à formations multiples;
- les directeurs d'écoles à formation unique;
- les directeurs-adjoints d'IRTS;
- les directeurs-adjoints d'écoles à formations multiples;
- les responsables de centres d'activités;
- les responsables de projet ou chargés de mission;
- les chargés de recherche;
- les formateurs;
- les attachés de recherche.

(Avenant n° 229).

Ex. : annexe n° 9 – Personnels des établissements pour déficients sensoriels

- directeur, directeur-adjoint;
- chef de services éducatifs, pédagogiques, techniques, paramédicaux, conseillers pédagogiques.

Tel que modifié par l'avenant n° 137 du 23.01.1981.

Ex. : annexe n° 10 – Personnel des établissements et services pour personnes handicapées adultes

- les directeurs et directeurs-adjoints :
 - de centre d'aide par le travail,
 - de centre d'habitat,
 - de maison d'accueil spécialisé;
- les chefs de service, chefs d'atelier, adjoints techniques;
- les ingénieurs de fabrication;
- les cadres technico-commerciaux.

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
Se reporter à l'annexe 6

Annexe 8

Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié

- En attente de formation ;
- ou bénéficiant de formation en cours d'emploi.

NDLR: compte tenu des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles intervenues depuis la mise en œuvre de la présente annexe, ses dispositions, bien qu'officiellement en vigueur, sont désormais obsolètes.

Avenant n° 60

Protocole d'accord du 28 janvier 1974

Dispositions générales

Article 1^{er} – 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.

Article 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.

Titre III, de la situation des personnels recrutés avant leur entrée en formation : voie directe ou en cours d'emploi.

Article 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 1700 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 I^{er}

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 CCN 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.

Article 10 – Indemnités

(Supprimé par avenant n°163 du 29.04.1985)

Article 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.

Article 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 médico-psychologiques.

La durée annuelle moyenne des heures travaillées dans l'établissement de recrutement, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera de :

- 1480 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).

Article 13 – Les problèmes 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.

Article 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.

Titre II

Article 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.

Article 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.

Article 17 – Conditions de stage et indemnités

Ils bénéficieront, en outre, des dispositions des articles 11, 12, 13 et 14 du titre 1^{er}.

Article 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^e 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

Article 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.

Article 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

Salaires minimum conventionnel: 348 (a)

	Coefficients	Surclassement internat (1)
Avant succès aux épreuves de sélection: toutes catégories d'emplois éducatifs	304 (a)	314 (b)
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 (a)	324 (b)
Candidat élève moniteur-éducateur (formation directe) Candidat moniteur éducateur en formation en cours d'emploi	324 (a)	334 (b)
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 (a)	334 (b)
À compter de l'entrée effective en cycle de formation en cours d'emploi et pendant la durée normale de cours formation (2): Aide médico-psychologique en formation en cours d'emploi	324 (a)	334 (b)
Moniteur éducateur en formation en cours d'emploi	346 (a)	356 (b)
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.

(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.

Avenants n° 202 du 27.06.1989 et n° 230 du 05.12.1991

(a) Remplacé par le coefficient 371.

(b) Remplacé par le coefficient 381.

Avenant n° 345 du 20.07.2018.

Avenant 60 ter

Convention de stage et frais de déplacement

Article 1^{er}

Par référence, et pour application des articles 11 et 14 de l'annexe 8 de la CCN 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 CCN, 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 CCN.

Article 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 CCN, 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.

Article 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.

Article 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.

Article 8 – Frais de séjour

Les dépenses d'hébergement, nécessités 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 CCN 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.

Article 9 – Date d'effet

Date d'effet : 1^{er} septembre 1976.

Protocole d'accord du 11 janvier 1978

Modifié par le protocole d'accord du 1^{er} février 1979 concernant les éducateurs techniques admis à la préparation du Cafets

À 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.

Article 1^{er} – Durée du travail

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).

(Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978/1979)

La durée moyenne des heures travaillées dans l'établissement employeur y compris les congés payés et les jours fériés sera de :

- 1620 heures.

(Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978/1979)

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).

Article 2

Les articles de 2 à 8 inclus de l'avenant 60 ter du 10 septembre 1976 à la CCN sont applicables aux éducateurs techniques pendant toute la durée de leur formation.

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 et l'avenant n° 265 - Cadres)

Article 1^{er} – 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 quinques du décret du 9 mars 1956, modifié par le décret 88-423 du 22 avril 1988.

Article 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

Article 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 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.

Article 9 – Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs ou visuels

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.

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.

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 d'une licence, du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie).

(Avenant n° 331 du 04.03.2015)

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 ¹⁷ :

- **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 %.

17. L'avenant n° 266 du 14 mars 2000 relatif aux dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services pour déficients auditifs et visuels n'ayant pas été agréé, il convient de se reporter aux dispositions légales en matière de temps de travail.

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).

Article 10 – Élèves professeurs (enseignement général / enseignement technique)

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée sur la base de 39 heures dont¹⁸ :

- **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.

Article 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 d'une licence, du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS, options A et B) ;

(Avenant n° 331 du 04.03.2015)

- 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.

18. L'avenant n°266 du 14 mars 2000 relatif aux dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services pour déficients auditifs et visuels n'ayant pas été agréé. Il convient de se reporter aux dispositions légales en matière de temps de travail.

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.

(Avenant n°265 du 02.04.1999)

Article 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.

Article 13 – Élèves-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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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)

Emplois et classifications spécifiques à compter du 1^{er} janvier 1995

Professeur

- 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.

Enseignant de la langue des signes

(Avenant n° 331 du 04-03-2015)

Titulaire d'un diplôme de niveau 3 ou d'une licence professionnelle intervention sociale, option enseignement de la langue des signes française en milieu scolaire.

NDLR : reclassement selon l'article 2.c de l'avenant n° 331 du 04.03.2015 : les salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

Codeur LPC (langage parlé complété)

(Avenant n° 331 du 04.03.2015)

Titulaire d'une licence professionnelle santé spécialité codeur langue française parlée complétée.

Professeur d'enseignement technique

Justifiant du :

- CAPETADV ;
- CAFPETVA.

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.

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.

Interface de communication

(Avenant n°331 du 04.03.2015)

Titulaire d'une licence professionnelle intervention sociale option intervenants spécialisés dans le domaine de la surdité (langue des signes).

NDLR: reclassement selon l'article 2.d de l'avenant n° 331 du 04.03.2015 : Les salariés titulaires d'une licence professionnelle intervention sociale option intervenants spécialisés dans le domaine de la surdité (langue des signes) déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

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 appareillée.

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

Transcripteur de Braille et adaptateur de documents

Interprète langue des signes (LSF)

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

NDLR: reclassement selon l'article 2.d de l'avenant n° 331 du 04.03.2015: Les salariés titulaires d'une licence professionnelle intervention sociale option intervenants spécialisés dans le domaine de la surdité (langue des signes) déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

 l ve-professeur

Justifiant du niveau de formation requis pour entrer en formation spécialisée.

	Coefficient
1. Avant entrée en formation	392
2. Après entrée en formation: �l�ve-professeur CAEGADV non titulaire d'une licence (cadre d'extinction)	400
�l�ve-professeur CAEGADV titulaire d'une licence	434
�l�ve-professeur CAEMA titulaire d'une licence de musicologie	434
�l�ve-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 CCN) 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 CCN 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 CCN 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)

Les dispositions du présent avenant ont effet depuis le 1^{er} octobre 1981.

Article 1^{er} – 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 (appelés désormais Esat) 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

Article 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 de 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,

NDLR : sont visés les moniteurs principaux d'atelier, les moniteurs d'atelier 1^{er} et 2^e classes, les animateurs de formation, les animateurs 1^{er} et 2^e catégories, les éducateurs spécialisés, les éducateurs techniques spécialisés, les AMP.

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 des charges d'enseignement, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75% du temps de travail.

(Sont visés les éducateurs spécialisés)

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.

Article 3 – Nourriture

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

Article 4 – Classement fonctionnel

(Supprimé par avenant n° 265 du 21.04.1999)

Titre premier bis – Personnels de direction des établissements et services

(modifié par avenant n° 265 – annexe 6)

Article 5 – Conditions de recrutement – niveaux de qualification

Modifié par l'avenant 265 (annexe 6).

Article 6 – Durée hebdomadaire de travail

Dispositions permanentes (article 20.9) et annexe 6.

Article 7 – Classification des emplois et coefficients

Pour les personnels de direction relevant de la présente annexe, les classifications d'emploi et coefficients de salaire sont définis par l'annexe 6 (avenant 265).

Titre II – Établissements concourant à l’insertion socio-professionnelle

I – Conditions particulières

Article 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.

Article 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.

Ingénieur de fabrication (jusqu'au 30.04.2001)

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par sa fonction. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

Cadre technico-commercial ou cadre commercial (jusqu'au 30.04.2001)

Possède une formation, de niveau II, de préférence commerciale, jointe à une connaissance et une bonne expérience de la pratique industrielle.

Article 10 – Classification des emplois et coefficients

Pour les personnels relevant du présent titre, communs à plusieurs ateliers, les classifications d'emplois et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.

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)

Article 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

(Des facilités seront accordées à ces agents pour se présenter à l'examen du Cafets ou au certificat pédagogique délivré par l'AFPA.)

- 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.

c) Emplois d'exécution

Être titulaire d'un CAP ou d'une qualification professionnelle assimilable.

Article 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.

Article 12 bis – Bonifications mensuelles

À 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.

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 principal d'atelier

Lorsque l'importance et la spécificité du CAT (appelé désormais Esat, loi du 9 janvier 2005) justifie 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. À 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.

À 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 de 1^{re} 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^e 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	376*
après 1 an	381*
après 3 ans	394*
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)

* Remplacé par l'avenant 341 du 29 novembre 2017.

Ouvrier de production ou d'entretien

Ce poste ne se justifie que dans la mesure où le CAT (appelé désormais Esat, loi du 9 janvier 2005) 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	376*
après 1 an	381*
après 3 ans	394*
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)

* Remplacé par l'avenant 341 du 29 novembre 2017.

Titre III – Établissements concourant à l'hébergement, l'entretien et l'animation des personnes handicapées adultes

Article 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.

Article 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 anomalie¹⁷ 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 ».

Article 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.

Article 16 – Logement

(Supprimé par avenant n° 289 du 03.10.2003)

Article 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

17. NDLR : est considérée comme anomalie dans le rythme de travail toute répartition irrégulière du temps journalier travaillé dans le cadre de la semaine ou de la quatorzaine de travail.

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.

Article 18 – Conditions de recrutement niveaux de qualification

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 moniteur-éducateur ou formation équivalente.

AMP pour adultes

Titulaire du CAP d'AMP ou d'une formation équivalente.

Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe 10

Titulaire du diplôme d'État de vie sociale (DEAVS)

(Avenant n°331 du 04-03-2015).

Article 19 – Classification des emplois et coefficients

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^{re} 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° 250 du 11.07.1994)

Animateur de 2^e 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	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) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).
(Avenants n° 250 du 11.07.1994 et n° 250 bis du 19.12.1994).

AMP pour adultes

Assure principalement le rôle de tierce personne en coopération avec les animateurs.

Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe 10

(Avenant n°331 du 04.03.2015)

Titulaire du diplôme d'État de vie sociale (DEAVS)

NDLR : reclassement selon l'article 3.b de l'avenant n° 331 du 04.03.2015 : les salariés titulaires du diplôme d'État de vie sociale (DEAVS) déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

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° 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°351 du 12 avril 2019 agréé par arrêté du 24 septembre 2019 (JO du 01.10.2019) - remplace l'avenant n°305)

Article 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 n° 2005-706 du 27 juin 2005, employé-e-s 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 relative à l'Enfance Délinquante, titre 1^{er} du décret du 16.04.1946,
 - décret du 18.02.1975 fixant les modalités de mise en œuvre d'une action de protection judiciaire en faveur des jeunes majeurs,
 - Articles 33 et 34 du décret n° 89-798 du 27.10.1989.
 - article 375.3 et suivants du code civil relatifs à l'assistance éducative ;
 - ordonnance du 02.02.1945 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 œuvre d'une action de protection judiciaire en faveur des jeunes majeurs ;
 - articles 33 et 34 du décret n° 89.798 du 27.10.1989.

Article 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 (codes NAF 8710B, 8720A, 8730B, 8790A) 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 œuvre 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.

Article 3 – Agrément

L'assistant-e familial-e, pour pouvoir exercer en cette qualité, doit être titulaire de l'agrément prévu par l'article L. 421-2 du code de l'action sociale et des familles délivré par le Président du Conseil départemental du lieu de résidence.

Il est rappelé que toute personne obtenant son diplôme d'Etat d'assistant familial ou un diplôme équivalent doit en informer les services chargés de l'agrément.

Conformément à l'article L. 423-34 du code de l'action sociale et des familles, le contrat passé entre la structure qui l'emploie et l'assistant-e familial-e peut prévoir que l'exercice d'une autre activité professionnelle ne sera possible qu'avec l'accord de l'employeur. L'employeur ne peut refuser son autorisation que lorsque l'activité envisagée est incompatible avec l'accueil de personne-s déjà confiée-s. Ce refus doit être motivé.

Article 4 – Dispositions générales conventionnelles applicables

L'assistant-e familial-e bénéficie des dispositions conventionnelles ci-après :

Titre II

- article 7 : liberté d'opinion ;
- article 8 : droit syndical ;
- article 9 : infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale ;
- article 10 : délégués du personnel ;
- article 10 bis : comité d'entreprise ;
- article 10 ter : conseil d'établissement ;
- article 10 quater : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

Titre III

- article 11 : Conditions de recrutement ;
- article 13 : Embauche – Confirmation ;
- article 17 : Indemnité de licenciement ;
- article 19 : Licenciement pour suppression d'emplois.

Titre IV

- article 24 : congés familiaux exceptionnels ;
- article 25 : congés exceptionnels non rémunérés ;
- article 25 bis : congés « Formation économique, sociale et syndicale » ;
- article 26 : congés de maladie ;
- article 27 : congés pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- article 28 : congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation ;
- article 33 : conditions générales de discipline.

Titre V

- article 39 : Majoration d'ancienneté ;
- article 42 : régime de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- article 43 : régime de complémentaire santé.

Titre VII

- article 49 : Commission Nationale Paritaire de Conciliation.

Annexe 1

- article 1 : salaires (valeur du point) ;
- article 1 bis : indemnité de sujétion spéciale (8,48 %).

Les autres dispositions sont régies par la loi et les dispositions du présent avenant.

Article 5 – Embauche et contrat de travail

L'emploi d'un·e assistant·e familial·e est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail précisant, en plus des mentions prévues à l'article 13 de la présente convention collective, que :

- le domicile de l'assistant-e familial-e est le lieu principal de son activité. Ses fonctions pourront, de plus, l'amener à effectuer des déplacements, des accompagnements et 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 les 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.

La diminution du nombre de personnes accueillies ne peut être considérée comme une rupture du contrat de travail.

En revanche, après le départ de la dernière personne accueillie chez l'assistant-e familial-e, il y a lieu de faire application des dispositions relatives à l'indemnité compensatrice d'attente prévue à l'article 12.

Article 6 – Contrat d'accueil

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.

Article 7 – Conditions spécifiques d'emploi

Le travail de l'assistant-e familial-e en placement familial spécialisé comporte notamment les conditions suivantes :

- le travail avec les autres membres de l'équipe pluriprofessionnelle du centre ou du service, notamment dans le cadre de l'élaboration des projets personnels,
- l'application des décisions relatives aux soutiens notamment éducatif, social et thérapeutique dont la personne placée doit bénéficier,
- la participation aux réunions auxquelles il-elle est convié-e par l'employeur (analyse de pratiques, réunions interdisciplinaires, etc.).

Conformément aux dispositions du code du travail, l'assistant-e familial-e a accès aux services de santé au travail ainsi qu'aux différentes visites prévues par les articles R. 4624-10 et suivants.

Article 8 – Période d’essai

Conformément à l’article L. 423-9 du code de l’action sociale et des familles, la durée de la période d’essai est fixée à 3 mois de travail effectif à compter de la conclusion du contrat de travail.

L’employeur et/ou le·la salarié·e 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.

Article 9 – Organisation de relais

Pour assurer la continuité de l’accueil, l’employeur met en place des relais afin d’organiser les différentes absences (congés, arrêts de travail pour maladie, participation aux réunions institutionnelles, formation, absences pour raison syndicale ou pour l’exercice d’un mandat, etc.).

Ces accueils seront rémunérés, en fonction de leur durée, conformément à l’article 10 de la présente annexe.

Article 10 – Rémunération

La rémunération de l’assistant·e familial·e est établie différemment selon la nature de l’accueil que mentionne le contrat d’accueil.

L’accueil est dit « permanent », en ce qu’il a lieu le jour et la nuit, par opposition aux assistants maternels.

L’accueil permanent peut être soit continu soit intermittent, comme défini ci-après.

Article 10.1 - Accueil permanent continu

L’accueil permanent est continu s’il est prévu :

- soit pour une durée supérieure à quinze jours consécutifs, y compris les jours d’accueil en internat scolaire, en établissement d’enseignement assurant à titre principal une éducation adaptée ou en établissement à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle ;
- soit pour une durée supérieure à un mois lorsque l’enfant n’est pas confié les samedis et dimanches.

Dans le cadre d'un accueil permanent continu, l'assistant-e familial-e perçoit une rémunération composée des éléments suivants :

- un salaire de base rétribuant la fonction globale d'accueil ;
- et une majoration par personne accueillie.

10.1.1. Rémunération en cas d'accueil permanent continu par un-e assistant-e familial-e non diplômé-e

Le coefficient applicable est déterminé comme suit :

Déroulement de carrière

L'assistant(e) familial(e), titulaire de la qualification requise conformément aux dispositions ci-dessus, bénéficie du déroulement de carrière suivant :

Fonction globale d'accueil*	Rémunération pour l'accueil d'une personne: (incluant la fonction globale d'accueil)*	Rémunération pour l'accueil de deux personnes : (incluant la fonction globale d'accueil)*	Rémunération pour l'accueil de trois personnes : (incluant la fonction globale d'accueil)*
138,60	295	468	640

* Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point, et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.

Conformément à l'article 13 de la CCN66, l'employeur s'engage à financer à l'assistant-e familial-e non diplômé-e la formation permettant d'acquérir le diplôme d'Etat d'assistant familial.

Pour les salarié-e-s nouvellement embauché-e-s, cette formation doit être proposée dans l'année.

Pour les salarié-e-s déjà en poste, l'employeur s'engage à proposer la formation permettant d'acquérir le diplôme d'Etat d'assistant familial.

Le coût de la formation, quelle que soit son issue, est pris en charge une seule fois par l'employeur.

10.1.2. Rémunération en cas d'accueil permanent continu par un-e assistant-e familial-e diplômé-e

Est rémunéré-e sur la base du tableau ci-après l'assistant-e familial-e titulaire du diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF) ou les personnes titulaires d'un des diplômes suivants et candidates à l'emploi d'assistant familial :

- auxiliaire de puériculture,
- éducateur de jeunes enfants,
- éducateur spécialisé,
- puériculteur.

L'assistant-e familial-e diplômé-e bénéficie du déroulement de carrière exposé ci-dessous.

Le coefficient applicable est déterminé comme suit :

Déroulement de carrière	Fonction globale d'accueil*	Rémunération pour l'accueil d'une personne (incluant la fonction globale d'accueil)*	Rémunération pour l'accueil de deux personnes (incluant la fonction globale d'accueil)*	Rémunération pour l'accueil de trois personnes (incluant la fonction globale d'accueil)*
Début	138,60	295	468	640
Après 1 an	141,75	300	473	645
Après 3 ans	146,30	305	478	650
Après 5 ans	151,20	310	483	655
Après 7 ans	156,80	315	488	660
Après 10 ans	161,35	323	493	665
Après 13 ans	165,90	332	498	670
Après 16 ans	170,10	341	511	681
Après 20 ans	174,30	349	523	698
Après 24 ans	180,60	362	542	723
Après 28 ans	185,50	371	557	742

* Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN6.

Mise en application

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération de l'assistant-e familial-e constituent un minimum. Les assistant-e-s familiaux-ales déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassé-e-s au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient le plus favorable pour le salarié devra être appliqué.

Reprise d'ancienneté

À l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels de l'assistant-e familial-e titulaire du diplôme d'Etat d'assistant familial ou d'une qualification dispensant de la formation d'assistant-e familial-e visée au présent article¹⁹, 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.

10.1.3. Indemnité forfaitaire pour sujétion d'accueil de personnes de plus de 26 jours par mois

Lorsque l'assistant-e familial-e effectue plus de 26 jours d'accueil continu dans le mois, il-elle percevra une majoration, par jour d'accueil supplémentaire, correspondant à :

- 1/26^e de la fonction globale d'accueil
- et, 1/26^e de la rémunération pour l'accueil d'une personne hors fonction globale d'accueil lorsque l'assistant-e familial-e accueille plus de 26 jours une même personne dans le mois.

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.

10.1.4. Traitement des « entrées » et « sorties » en cours de mois

Pour les « entrées » et « sorties » en cours de mois, dès lors que l'accueil est inférieur à 16 jours, la rémunération sera égale à autant de 1/26^e de la fonction globale d'accueil et de la majoration liée au nombre de personnes accueillies que de jours d'accueil.

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.

Article 10.2 - Accueil permanent intermittent

L'accueil est permanent intermittent lorsqu'il n'est pas continu. Les accueils permanents intermittents sont donc :

- soit des accueils très ponctuels et de très courte durée (moins de 15 jours, par exemple lorsqu'une famille doit être aidée quelques jours parce qu'un parent est malade),

19. Auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, puériculteur.

- soit des accueils de remplacement (d'un-e assistant-e familial-e en congés) ou de relais (pour accorder à un-e assistant-e familial-e un temps de repos nécessaire). La rémunération est fixée forfaitairement, par jour d'accueil et par enfant à 4 fois le montant du Smic horaire.

Article 10.3 – Accueil mixte

L'accueil est dit « mixte » lorsqu'un-e assistant-e familial-e accueille à la fois un ou plusieurs personnes de façon continue et un ou plusieurs personnes de façon intermittente. En cas d'accueil mixte, l'assistant-e familial-e perçoit, à la date d'application du présent avenant, en sus de la rémunération de l'accueil permanent continu un complément de rémunération, par jour d'accueil et pour chaque personne accueillie de manière intermittente, correspondant à 1/26^e de la rémunération pour l'accueil d'une personne hors fonction globale d'accueil.

Article 10.4 - Indemnité pour sujétions exceptionnelles

Conformément à l'article L. 423-13 du code de l'action sociale et des familles, la rémunération de l'assistant-e familial-e est majorée pour tenir compte de sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptation. Le contrat d'accueil précise les sujétions concernées.

Ainsi, en application de l'article D. 423-1 du code de l'action sociale et de familles, la rémunération est majorée dans les cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de la personne accueillie, pèsent sur l'assistant-e familial-e.

La majoration de la rémunération est révisée compte tenu de l'évolution de l'état de santé de la personne accueillie.

L'indemnité de sujétion exceptionnelle ne peut être inférieure à :

- 15,5 fois le salaire minimum de croissance horaire par mois pour une personne accueillie de façon continue,
- la moitié du salaire minimum de croissance horaire par jour pour une personne accueillie de façon intermittente.

Article 11 – Congés payés annuels

L'assistant-e familial-e a droit aux congés payés conformément à l'article L. 423-2 11° du code de l'action sociale et des familles (faisant référence aux articles L. 3141-3 à L. 3141-11 du code du travail).

L'employeur organise pour les assistant-e-s familiaux-ales la prise effective des congés payés, comme pour les autres salariés, et met en place, dans la mesure où la prise en charge doit être assurée, des relais afin d'organiser la prise de ces congés.

Article 12 – Indemnité compensatrice d'attente

En contrepartie de sa disponibilité, 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 comme suit :

- la rémunération d'activité précédemment perçue est maintenue pendant un mois, afin de permettre notamment de mener des actions de formation. Le maintien de rémunération pendant cette période est intégré dans la durée de cette période d'attente ;
- puis, pour les trois mois suivants, il est versé une indemnité qui ne peut être inférieure, par jour, à 2,8 fois le salaire minimum de croissance, conformément à l'article D. 423-25 du code de l'action sociale et des familles.

Lorsqu'un assistant familial accueille une personne de façon intermittente pendant la période d'attente prévue à l'article L. 423-32 du code de l'action sociale et des familles, 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 accueillie). 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'engage 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 à son licenciement fondé sur cette absence de personne à lui confier.

En cas de licenciement, celui-ci est fondé sur l'absence de personne à confier. L'employeur en informera les instances représentatives du personnel.

Article 13 – 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 ou le PACS du salarié,
- deux jours ouvrables pour le mariage d'un enfant,
- un jour ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une sœur,
- cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS,
- deux jours ouvrables pour le décès d'un grand-parent ou petit-enfant.

Conformément aux dispositions du code du travail, l'assistant-e familial-e bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels rémunérés à hauteur de :

- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur,
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

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

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

En tout état de cause, ils seront pris avec l'accord de l'employeur et en fonction de l'intérêt de la personne accueillie. L'employeur met en place des relais afin d'organiser la prise de ces congés si cela s'avère nécessaire.

Néanmoins, dans le cas où l'employeur n'aurait pas la possibilité d'accorder ces congés avec absence des personnes accueillies, l'assistant familial bénéficie d'une indemnité compensatrice égale à 1/26^e du salaire de base (correspondant au coefficient par personne accueillie, incluant la fonction globale d'accueil).

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.

Article 14 – Dispositions spécifiques au 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est chômé et payé conformément à la loi.

Ainsi, lorsque l'assistant-e familial-e est déchargé-e de l'accueil, son salaire sera maintenu.

Lorsque l'accueil est maintenu au foyer de l'assistant-e familial-e, l'indemnité versée en sus de la rémunération habituelle est égale à 1/26^e du salaire de base (correspondant au coefficient par personne accueillie, incluant la fonction globale d'accueil).

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.

Article 15 – Rupture du contrat de travail – délai de préavis

Conformément à l'article L. 423-9 du code de l'action sociale et des familles en cas de démission ou de départ volontaire à la retraite, le délai de préavis de l'assistant-e familial-e est de :

- 15 jours en cas d'ancienneté inférieure à six mois,
- un mois en cas d'ancienneté égale ou supérieure à 6 mois.

En cas de rupture du contrat de travail (mise à la retraite ou licenciement) par l'employeur, le délai de préavis est fixé :

- avant 2 ans d'ancienneté à 1 mois,
- à partir de 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, selon la formule la plus favorable pour le.la salarié-e, sur la base de la moyenne des 3 ou 12 derniers salaires d'activité effective perçus (hors période d'attente) par l'assistant-e familial-e.

Article 16 – Indemnité de licenciement

Sous réserve des dispositions du code de l'action sociale et des familles, l'assistant-e familial-e comptant plus de 2 ans d'ancienneté 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, selon la formule la plus favorable pour le-la salarié-e, à la moyenne des 3 ou 12 derniers salaires d'activité effective perçus (hors période d'attente) par l'assistant-e familial-e versés par l'employeur qui licencie.

Article 17 – 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 salaires, 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 salaires, 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 salaires, 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 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif (hors période d'attente) précédant la rupture du contrat de travail, selon la formule la plus favorable pour le-la salarié-e.

En cas de mise à la retraite, il sera fait application des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement.

Il est rappelé que le bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite est accessible uniquement au.à la salarié.e qui informe l'employeur et justifie, par tous moyens au moment de son départ, de la liquidation de tous ses droits à pension de vieillesse.

Article 18 – Formation professionnelle

Conformément aux dispositions prévues à l'article D. 421-43 du code de l'action sociale et des familles, l'assistant-e familial-e est tenu de suivre des actions de formation et de perfectionnement.

Il est rappelé que :

1) le stage préparatoire à l'accueil du premier enfant prévu au premier alinéa de l'article L. 421-15 est d'une durée de 60 heures et doit intervenir avant tout premier accueil. Il est obligatoire pour tous les assistants familiaux, y compris pour les personnels diplômés mais il est suivi uniquement pour l'accueil du premier enfant. Dans l'attente qu'une personne lui soit confiée, l'assistant-e familial-e perçoit une rémunération dont le montant minimal est fixé par l'article R.421-43 du code de l'action sociale et des familles ;

2) la formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis que doit suivre tout-e assistant-e familial-e dans le délai de trois ans après son premier contrat de travail, conformément au deuxième alinéa de l'article L. 421-15 est dispensée à partir de la pratique professionnelle des assistants familiaux sur une durée de 240 heures ; son contenu et ses conditions d'organisation sont fixés aux articles D.451-100 à D.451-104 du code de l'action sociale et des familles. Sont dispensés de suivre cette formation les assistant-e-s familiaux-ales titulaires d'un diplôme d'auxiliaire de puériculture, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur spécialisé ou de puéricultrice.

En sus de ces formations obligatoires, il est rappelé que les assistant-e-s familiaux-ales bénéficient de la formation professionnelle continue.

L'entretien professionnel prévu à l'article L.6315-1 du code du travail permet à l'employeur et au/à la salarié-e de dresser le bilan de actions de formation réalisées ou des actions nécessaires.

Il est rappelé la nécessité de former les salarié-e-s sur la prise en charge des personnes accueillies.

L'employeur mettra en place, si le maintien de la prise en charge des personnes accueillies n'est pas possible auprès de l'assistant-e familial-e durant la formation, des relais afin d'organiser les différentes actions de formation.

Article 19 – Droit syndical et représentation du personnel

Lorsque l'assistant-e familial-e est investi-e d'un mandat de représentant du personnel ou lorsqu'il-elle dispose d'un mandat d'une organisation syndicale ouvrant droit à des autorisations d'absences comme défini à l'article 8 du titre II de la convention collective, un entretien sera organisé avec l'employeur sous un délai d'un mois, dès lors que l'employeur aura eu connaissance de cette information.

L'entretien aura pour objet de rendre possible pour le/la salarié-e l'exercice de son mandat avec les impératifs de continuité de prise en charge des personnes accueillies. Les solutions trouvées seront inscrites dans une convention signée entre les parties, révisable à la demande de l'une ou l'autre, et révocable de façon unilatérale à tout moment. Dans ce dernier cas, une autre solution devra être mise en place. Cette situation ne pourra en aucun cas avoir des conséquences en matière de rémunération, de promotion, d'accès à la formation professionnelle, etc.

La rémunération étant directement dépendante du nombre de placements accordés à l'assistant-e familial-e, une attention toute particulière sera portée à ce que le mandat de représentant du personnel ou le mandat syndical n'ait pas d'incidence sur ce point.

Article 20 – Régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire santé

Il est rappelé que les salarié-e-s bénéficient des régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire santé, conformément aux articles 42 et 43 de la présente convention collective.

Article 21 – Indemnité d’entretien et frais de déplacement

Indemnité d’entretien

Conformément à l'article D. 423-21 du code de l'action sociale et des familles, les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de la personne accueillie par un-e assistant-e familial-e couvrent les frais engagés par l'assistant-e familial-e 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 à l'article L. 3231-12 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.

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 à la demande de l'employeur et dans l'intérêt exclusif de la personne accueillie.

Les frais de déplacement engagés dans le cadre de l'exercice d'un mandat électif ou syndical pour se rendre aux réunions des instances représentatives du personnel et/ou aux réunions de négociations, fixées à l'initiative de l'employeur, sont également pris en charge par l'employeur.

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.

Dispositions communes

L'employeur mettra en place, pour les salarié-e-s qui en font la demande, une avance de frais.

Les additifs

- 224 **Additif n° 1** – Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés du 1^{er} mars 1979
- 240 **Additif n° 2** – Accord cadre du 12 mars 1999 relatif à l'ARTT modifié par les avenants n°1 du 14 juin 1999, n°2 du 25 juin 1999 et n°3 du 14 mars 2000

Les accords de branche

- 259 **Additif n° 3** - Accord du 1^{er} avril 1999 – Création d'emploi par l'ARTT
- 279 **Additif n° 4** - Accord 2001-01 du 3 avril 2001 – Loi Aubry 2
- 284 **Additif n° 5** - Accord de branche Accord 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit

- 294 **Additif n° 6** - Accord de branche Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n°1 du 23 juin 2005 et l'avenant n°2 du 20 mai 2009
- 298 **Additif n° 7** - Accord de branche Accord 2005-04 du 22 avril 2005 relatif aux astreintes
- 304 **Additif n° 8** - Accord de branche Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013
- 312 **Additif n° 9** - Accord de branche Accord du 23.04.2015 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale
- 319 **Additif n° 10** - Avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015
- 322 **Additif n° 11** - Accord sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015

Accord OETH

- 395 **Additif n° 12** - Accord OETH relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2016 - 2020

Les dispositions collectives

- 431 **Additif n° 13** - Accord interbranche du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé
- 460 **Additif n° 14** - Décisions de la Commission Nationale Paritaire D'interprétation et de la commission de suivi RTT
- 482 **Additif n° 15** - Niveaux de qualification
- 485 **Additif n° 16** - Avenant n° 322 à la convention collective nationale du 15 mars 1966 relatif aux régimes de prévoyance collectifs du 8 octobre 2010
- 508 **Additif n° 17** - La valeur du point depuis son origine

Additif n° 1

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

Rattachée à la convention collective nationale du 15 mars 1966
par arrêté du 16 novembre 2019 portant fusion des champs
conventionnels (JO du 27 novembre 2018)

Le texte de la présente édition est le texte intégral de la 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 signée le 1^{er} mars 1979, mis à jour en juillet 2009. Il tient compte de l'ensemble des dispositions contenues dans les avenants modificatifs signés et agréés à cette date, soit jusqu'au n°16 inclus.

Organisations syndicales nationales signataires

Entre :

Nexem

Siège social :

14, rue de la Tombe-Issoire

75014 - Paris

Téléphone : 01.43.12.19.19

Télécopie : 01.43.12.52.94

Bureaux :

3, rue au Maire

75003 Paris

Téléphone : 01.55.45.33.00

Télécopie : 01.55.45.33.01

d'une part

et

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

Il a été convenu ce qui suit :

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.

(Avenant n°16 du 25.03.2005)

Article 1^{er} – 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)

Article 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

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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)

Article 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.

(Avenant n° 7 du 08-07-1991)

La majoration familiale de salaire s'applique dans les conditions et limites de l'article 3, annexe 1 de la convention collective du 15 mars 1966, modifié par l'accord du 12.03.1999.

(Avenant n° 6 du 27-05-1991, accord RTT du 12-03-1999, avenant n° 10 du 29-09-1999)

Article 7 bis – Indemnité de réduction du temps de travail

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)

Article 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 1449 heures (sauf bénéfice des congés pour ancienneté, prévus à l’article 22, 2^e alinéa de la CCN), 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 25.03.2005)

Article 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.

Article 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.

(Avenant n°16 du 25.03.2005)

Article 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.

Article 12 – Perfectionnement

(Avenant n°15 du 07.04.2004)

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.

Rémunération

Pendant cette absence, le congé individuel de formation est rémunéré sur la base du temps habituellement travaillé dans l'entreprise par l'intéressé.

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.

Article 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.

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 ¹;

1. NDLR: la Fédération des employeurs a été dissoute par décision de son conseil d'administration en date du 13 juin 2007

- 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.

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.

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.

Le secrétariat de la commission est assuré par la Fédération des employeurs.

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.

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 Nexem peuvent être examinés :

- à titre accessoire, les associations adhérentes à Nexem 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.

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.

Portée des délibérations

La commission émet un avis qui correspond à la position des partenaires sociaux signataires de ladite convention.

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

À 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

Article 1^{er}

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.

Article 2

Abrogé.

(Avenant n° 7 du 08.07.1991)

Article 3

Abrogé.

(Avenant n° 7 du 08.07.1991)

Article 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 complet.

La grille de rémunération s'établit comme suit :

Début	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 25.03.2005)

Article 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 :

Début	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 25.03.2005)

Article 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 indemnité forfaitaire et uniforme de 150 points CCN du 15 mars 1966.

Dans les autres structures à caractère psychiatrique relevant de l'article premier de la présente convention, le médecin spécialiste, médecin-directeur à temps plein ou à temps partiel, percevra une indemnité calculée prorata temporis sur la même base de 150 points CCN.

(Avenant n°7 du 08.07.1991)

Article 7 – Modalités de reclassement prévues par l'avenant n° 16 du 25 mars 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 3 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 3 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 (articles 5 et 6 de l'annexe 1).

Décision d'application et d'interprétation de l'avenant n° 16 du 25 mars 2005 à la convention collective des médecins spécialistes

Le constat

Les coefficients de cinq des échelons de la grille des « médecins spécialistes chefs de service » figurant à l'article 3 de l'avenant n° 16 du 25 mars 2005, agréé par courrier du directeur général de l'action social du 11 mai 2005, sont inférieurs par rapport aux coefficients de la grille antérieure à l'avenant.

Échelons concernés	Grille antérieure	Grille avenant n° 16
Après 6 ans	1489,40	1469
Après 9 ans	1585,40	1564
Après 12 ans	1711,40	1669
Après 15 ans	1807,40	1750
Après 18 ans	1837,40	1814

La solution

Afin de remédier à cette situation, les signataires 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, embauchés postérieurement au 1^{er} janvier 2005 et ne travaillant pas préalablement dans une association appliquant la CCN du 1^{er} mars 1979, se voient appliquer strictement la grille figurant à l'article 3 de l'avenant n° 16.

Modèle de contrat Temps plein ou temps partiel

Entre :

Monsieur X..., président de (nom de l'association, organisme ou service en cause) dont le siège social est :
... (adresse) agissant ès qualités,
d'une part,

et :

Monsieur (Madame ou Mademoiselle) le Docteur Y...
(préciser la spécialité) (indiquer l'adresse)
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article premier

Monsieur (Madame ou Mademoiselle) le Docteur Y... (titres universitaires et hospitaliers, préciser la date de qualification), inscrit(e) au tableau du Conseil départemental de l'Ordre des médecins de... sous le n°... assurera son concours en tant que médecin spécialiste qualifié à (indiquer ci-après le nom de l'association, de l'œuvre, ou du service qui entend recourir aux services du médecin sus-désigné) dans le (ou les) établissement(s) ci-dessous mentionné(s) : (mentionner ci-après le ou les établissements où l'intéressé engagé exercera son art, 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).

Article 2

Vis-à-vis de son organisme employeur, le Docteur Y... aura le statut juridique de salarié avec toutes les conséquences de droit tant dans le domaine fiscal que dans ceux de la réglementation du travail et de la sécurité sociale.

Leurs rapports sont régis par la 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, et les dispositions du règlement intérieur des établissements ou services dont l'intéressé aura pris connaissance.

Article 3

Le Docteur Y... exercera ses fonctions conformément aux prescriptions législatives et réglementaires et notamment celles qui régissent les établissements ou 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.

Article 4

Le Docteur Y... est tenu au secret professionnel prévu par la loi. De son côté, l'organisme employeur nommément désigné à l'article premier du présent contrat s'engage à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret médical soit respecté dans les établissements et services où il exerce, notamment en ce qui concerne la conservation des dossiers médicaux.

Le secret professionnel sera imposé aux personnels auxiliaires mis à la disposition du Docteur Y... Les affectations à des postes devenus vacants dans le service médical donneront lieu à consultation préalable du Docteur Y...

L'organisme employeur s'engage à donner les instructions nécessaires pour que le courrier qui lui sera adressé, ne puisse être décacheté que par lui ou par une personne qu'il aura désignée à cet effet et astreinte au secret professionnel.

Article 5

Le Docteur Y... exercera son art en toute indépendance dans le respect des règles résultant du code de déontologie et des traditions professionnelles.

Article 6

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 son art, à une compagnie d'assurance solvable; il pourra lui être demandé d'en administrer la preuve.

Les fautes professionnelles qui pourraient lui être reprochées dans son activité médicale, seront soumises à la juridiction professionnelle du Conseil de l'Ordre des médecins.

Article 7

Dans le cadre des dispositions rappelées à l'article 2 du présent contrat, le Docteur Y... consacrera à l'établissement ou aux établissements énumérés à l'article premier, une activité d'une durée annuelle de X... heures. (Citer nommément les établissements en cause et indiquer pour chacun d'eux le temps que doit leur consacrer le Docteur Y...).

Le Docteur Y... s'engage à respecter les horaires hebdomadaires qui seront précisés en annexe au présent contrat et qui tiendront compte du mode de fonctionnement du ou des établissements ou services.

Ces horaires ne pourront être modifiés sans l'accord des parties.

Article 8

En application de l'annexe 1 de la convention collective nationale du 15 mars 1966, le Docteur Y... bénéficiera de la rémunération suivante: Indice...

La prochaine modification interviendra le...

Article 9

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.

Article 10

Le présent contrat est à durée indéterminée.

La période d'essai est fixée à 6 mois. Pendant cette période, l'une et l'autre des parties pourront y mettre fin sans préavis ni indemnité².

Au-delà, en cas de rupture unilatérale, la durée du préavis, sauf en cas de faute grave, sera de :

- 2 mois en cas de démission (3 mois après 2 ans d'ancienneté);
- 4 mois en cas de licenciement (6 mois après 2 ans d'ancienneté).

En application de l'article 9 de l'annexe 6 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

2. La période d'essai ne peut être supérieure à 4 mois (article L. 1221-19 du code du travail). La rupture de la période d'essai ne peut intervenir qu'après respect du délai de prévenance prévu à l'article L. 1221-25 du code du travail.

Article 11

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.

NDLR: pour le cas particulier d'un médecin spécialiste qui aurait occupé antérieurement un autre emploi dans l'entreprise, on se référera utilement aux dispositions de l'article 10 de l'annexe 6.

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 de 65 ans.

Article 12

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 litige 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 3 mois à compter de la désignation du premier d'entre eux.

Article 13

Le Docteur Y... reconnaît avoir pris connaissance de :

- la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;
- la 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 règlement intérieur et s'engage à communiquer le présent contrat au Conseil départemental de l'Ordre des médecins dont il relève.

Additif n° 2

Accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'ARTT modifié par les avenants n° 1 du 14 juin 1999, n° 2 du 25 juin 1999 et n° 3 du 14 mars 2000

Entre :

- 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 Paris³
- le Syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI) 7-9, rue La Boétie - 75008 Paris,

(NDLR : ces 3 organisations composent Nexem).

constituant la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées⁴

Siège administratif : 7-9, rue La Boétie - 75008 Paris
d'une part,

Et :

- 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,

3. NDLR : le SOP et le Snaséa ont fusionné au 1^{er} janvier 2010 pour créer le Syneas

4. La Fédération des employeurs a été dissoute par décision de son conseil d'administration le 13 juin 2007.

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 I. Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998

Article 1^{er} – 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, plurihebdomadaire (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
 - $45 \times 39 \text{ h} = 1\,755$ 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% : $45 \times 35 = 1\,575$ h

soit - 15% : $45 \times 33 = 1\,485$ h

2 - Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de:

$$225 - 9 = 216 \text{ jours}$$

$$216/5 = 43,2 \text{ semaines}$$

$$43,2 \times 39 = 1\,684,8 \text{ h}$$

$$\text{soit} - 10\%: 43,2 \times 35 = 1\,512,0 \text{ h}$$

$$\text{soit} - 15\%: 43,2 \times 33 = 1\,425,6 \text{ h}$$

3 - Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de:

$$225 - 18 = 207 \text{ jours}$$

$$207/5 = 41,4 \text{ semaines}$$

$$41,4 \times 39 = 1\,614,6 \text{ h}$$

$$\text{soit} - 10\%: 41,4 \times 35 = 1\,449,0 \text{ h}$$

$$\text{soit} - 15\%: 41,4 \times 33 = 1\,366,2 \text{ h}$$

4 - Salariés bénéficiant de 24 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de:

$$225 - 24 = 201 \text{ jours}$$

$$201/5 = 40,2 \text{ semaines}$$

$$40,2 \times 39 = 1\,567,8 \text{ h}$$

$$\text{soit} - 10\%: 40,2 \times 35 = 1\,407,0 \text{ h}$$

$$\text{soit} - 15\%: 40,2 \times 33 = 1\,326,6 \text{ h}$$

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:

$$225 - 55 = 170 \text{ jours}$$

$$170/5 = 34 \text{ semaines}$$

$$34 \times 39 = 1\,326 \text{ h}$$

$$\text{soit} - 10\%: 34 \times 35 = 1\,190 \text{ h}$$

$$\text{soit} - 15\%: 34 \times 33 = 1\,122 \text{ h}$$

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 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 effectif

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 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%).

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 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 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.

Article 10 – Indemnité de réduction du temps de travail*

* Article abrogé par l’avenant n°346 du 20 juillet 2018

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*

* Article abrogé par l'avenant n°346 du 20 juillet 2018

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 au-delà ;
- 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*

* Article abrogé par l'avenant n°346 du 20 juillet 2018

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 au-delà ;
- suspension de la majoration familiale de salaire.

Chapitre II. Réduction du temps de travail sans bénéfice des aides légales

Article 13 – Organismes concernés*

* Article abrogé par l'avenant n°346 du 20 juillet 2018

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 III. Dispositions portant adaptation de la convention collective à la RTT

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*

* Article abrogé par l'avenant n°346 du 20 juillet 2018

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**

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 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.

Article 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 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

Article 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.

Article 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 1^{er} avril 1999.

Article 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.

Article 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^e 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^{re} et 2^e classes, animateur de formation, animateur 1^{re} et 2^e 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.

Article 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^e mois ou du 61^e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire».

Article 15 – Repos hebdomadaire*

* Article abrogé par l'avenant n°346 du 20 juillet 2018

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*

* Article abrogé par l'avenant n°346 du 20 juillet 2018

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*

* Article abrogé par l'avenant n°346 du 20 juillet 2018

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 au-delà ;
- 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*

* Article abrogé par l'avenant n°346 du 20 juillet 2018

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 au-delà ;
- suspension de la majoration familiale de salaire.

Chapitre IV. 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° 3

Accord de branche du 1^{er} avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'ARTT

(modifié par l'accord 2005-03 du 18 février 2005, par l'avenant n°1 du 19 mars 2007, agréé par arrêté du 04.07.2007, JO du 18.07.2007, et extension par arrêté du 11.12.2007, JO du 18.12.2007, et par l'avenant n° 2 du 25 février 2009, agréé par arrêté du 25 septembre 2009, JO du 02.10.2009)

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 ;
- inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;
- 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 ;
- 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

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 énumérés ci-dessous :

80.1 ²	Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.	
80.2 ^A	Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.	
80.2 ^C	Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.	
80.3 ² 80.4 ²	Enseignement supérieur Formations permanentes et autres activités d'enseignement	Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4 ^C 80.4 ^D	Formations des adultes et formation continue Autres enseignements	Les formations concernées sont celles relevant du secteur 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.
85.1 ^A	Activités hospitalières : <ul style="list-style-type: none"> ● 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. 	
85.1 ^C	Pratique médicale : <ul style="list-style-type: none"> ● 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). 	
85.1 ^E	Pratiques dentaires : les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.	
85.1 ^O	Activités des auxiliaires médicaux : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.	

85.1 ^a	Centres de collecte et banques d'organes : <ul style="list-style-type: none"> ● les activités des banques de spermes ou d'organes, ● les lactariums, ● la collecte du sang ou d'autres organes humains.
85.3 ^A	Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
85.3 ^B	Accueil des enfants en difficulté : <ul style="list-style-type: none"> ● 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.
85.3 ^C	Accueil des adultes handicapés : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
85.3 ^D	Accueil des personnes âgées : <ul style="list-style-type: none"> ● l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales, ● l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
85.3 ^E	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.
85.3 ^G	Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
85.3 ^H	Aide par le travail, ateliers protégés : <ul style="list-style-type: none"> ● les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, ● les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
85.3 ^K	Autres formes d'action sociale : <ul style="list-style-type: none"> ● 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 du tutelle.
91.3 ^E	Organisations associatives NCA : 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.
93.0 ^K	Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.
24.4 ^A	Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- l'hospitalisation à domicile ; les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
- 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 adhérent aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

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. 212-1^{bis} 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.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

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 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

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 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.

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).⁴

Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

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 forte et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

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 (ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations).⁵

5. NDLR: exclu par l'arrêté d'extension qui précise que le dernier alinéa de l'article 11-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L.212-8 du code du travail (nécessité de contreparties).

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.

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 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. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers ⁶.

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.

6. NDLR: l'arrêté d'extension précise que le deuxième alinéa de l'article 11.9 devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail. Cet article dispose: « La convention et l'accord définis par le présent article fixent les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents».

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 révisés, 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

(Supprimé par 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.

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

Article 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 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.

Article 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.

Article 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.

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.

Article 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.

Article 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 cadres en forfait jours ;
- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables⁷ ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- [les congés conventionnels supplémentaires]

(NDLR : supprimé par l'avenant n° 2) ;

- [le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement]

(NDLR : supprimé par l'avenant n° 2) ;

- la contrepartie en repos obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Par accord d'entreprise, d'autres sources d'alimentation peuvent être prévues.

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 :

$$\text{Temps de repos} = \frac{\text{somme due} \times \text{horaire mensuel contractuel}}{\text{salaire mensuel}}$$

⁷ Prévus à l'article L.122-32-25 du code du travail.

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 (prévus à l'article L.122-32-25 du code du travail peut faire l'objet d'une demande de congé et ce quelle qu'en soit la nature).⁸

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. 443.1 du code du travail (article L. 3332-1 du code du travail) ;
- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 (articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1, avenant n° 2) ;

8. NDLR: supprimé par l'avenant n°2.

- de procéder au versement des cotisations visées à l'article L.351-14-1 du code du travail (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 du code du travail.

Chapitre 6. Mandatement syndical

Article 25 – Mise en œuvre du mandatement

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998. Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur. Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise pour négocier en leur nom des accords collectifs.

Article 25.1 – Salariés mandatés

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion. Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier, les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation mandataire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la Direction départementale du Travail, conformément au droit commun (article L.132-10 du code du travail).

L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la Direction départementale du Travail, conformément au droit commun (article L.132-10 du code du travail).

Article 25.2 – Temps affecté aux salariés mandatés

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficiant de la protection (article L. 412-18 du code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période d'un an après la date de conclusion de l'accord collectif ou s'il y a lieu de celle du constat d'échec de la négociation.

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, seront présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

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.

Article 30 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 31 – 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 32 – 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 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.

NDLR: l'arrêté d'extension précise que le 1^{er} alinéa de l'article 33 est étendu sous réserve des dispositions du 2^e alinéa de l'article L.132-8 du code du travail qui dispose que: « La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord, et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L.132-10. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ».

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.

NDLR: l'arrêté d'extension précise que les 2^e et 3^e alinéas de l'article 33 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des 4^e, 5^e et 6^e alinéas de l'article L.132-8 du code du travail qui définissent les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets. Cet article dispose que: «Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Il en est de même à la demande d'une des organisations syndicales représentatives des salariés intéressées, en cas de négociation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L.132-14 en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation. Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord, dans les délais précisés au 3^e alinéa ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais. Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément aux 3^e et 6^e alinéas du présent article. En outre, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en cause, conformément au 5^e alinéa du présent article, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas».

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.

Additif n° 4

Accord de branche 2001-01 du 3 avril 2001 relatif à la Loi Aubry 2

Agréé par arrêté le 11 juillet 2001 (JO 20-07-2001) étendu par arrêté du 13 septembre 2002 (JO 26-09-2002)

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 1^{er} avril 1999, étendu par l’arrêté du 4 août 1999 (cf. JO du 8 août 1999), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies, applicables par article indépendamment les unes des autres.

Article 2 – Temps partiel modulé

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 du code du travail, compte tenu des fluctuations d’activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

Consultations

La mise en place du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

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 du code du travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

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 service **ne peut être supérieure à 2 heures.**

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.**

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.

Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé, est calculée 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.

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 a été mise 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 son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins trois mois avant la date envisagée du changement d'horaire 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 complet 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 du code du travail (bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à six mois.

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 contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois 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 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.

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.

Additif n° 5

Accord de branche 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit

Modifié par l'accord 2005-03 du 18 février 2003 et par l'avenant n°1 du 19 avril 2007
Agrément par arrêté du 28-09-2007 (JO du 16-10-2007) et extension par arrêté
du 18-03-2008 (JO du 26-03-2008)

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 de 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

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 :

80.1 ^z	Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.	
80.2 ^A	Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.	
80.2 ^c	Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.	
80.3 ^z 80.4 ^z	Enseignement supérieur Formations permanentes et autres activités d'enseignement	Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4 ^C 80.4 ^D .	Formations des adultes et formation continue Autres enseignements	Les formations concernées sont celles relevant du secteur 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.
85.1 ^A	Activités hospitalières: <ul style="list-style-type: none"> ● 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. 	
85.1 ^C	Pratique médicale: <ul style="list-style-type: none"> ● 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). 	
85.1 ^E	Pratiques dentaires: les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.	
85.1 ^G	Activités des auxiliaires médicaux: les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.	
85.1 ^I	Centres de collecte et banques d'organes: <ul style="list-style-type: none"> ● les activités des banques de spermes ou d'organes, ● les lactariums, ● la collecte du sang ou d'autres organes humains. 	
85.3 ^A	Accueil des enfants handicapés: l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.	
85.3 ^B	Accueil des enfants en difficulté: <ul style="list-style-type: none"> ● 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. 	
85.3 ^C	Accueil des adultes handicapés: l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.	
85.3 ^D	Accueil des personnes âgées: <ul style="list-style-type: none"> ● l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales, ● l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil. 	
85.3 ^E	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.	
85.3 ^G	Crèches et garderies d'enfants: activités des crèches, garderies et haltes-garderies.	

85.3 ^H	Aide par le travail, ateliers protégés : <ul style="list-style-type: none"> ● les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, ● les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
85.3 ^K	Autres formes d'action sociale : <ul style="list-style-type: none"> ● 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.
91.3 ^E	Organisations associatives NCA : 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.
93.0 ^K	Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.
24.4 ^A	Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- l'hospitalisation à domicile ;
- les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
- 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 adhérant aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Chapitre I

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 neuf 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 deux fois par semaine, au moins trois 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 quarante 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 huit heures à douze heures par dérogation à l'article L.213.3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse huit 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 onze heures prévu par l'article L.220-1 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 quarante – quatre heures.

Article 4 – Conditions de travail

Article 4.1 – La pause

Un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra six heures. Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

Article 4.2 – Surveillance médicale

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les six 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.

Article 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 six 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.

Article 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.

Article 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 neuf 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 neuf heures par nuit.

(NDLR: L'arrêté d'extension précise que l'article 5.2-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail et de la jurisprudence de la cour de cassation du 1^{er} octobre 2003 (pourvoi n° 01-45812), au terme de laquelle la définition de la période de nuit étant d'ordre public les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie sous forme de repos au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés et non 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 salarié visés par le travail de nuit. À 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 II

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 effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

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. À 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 I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

Chapitre III

Article 8 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus seront 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 des avenants au présent accord en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 10 – Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses avenants prennent 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 11 – Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement aux avenants au présent accord qui sont impératifs sauf dispositions plus favorables.

Article 12 – Révision – dénonciation

Toute demande de révision ou toute dénonciation d'un avenant au présent accord vaut demande de révision ou dénonciation de l'accord 2002-01 du 17 avril 2002 ainsi modifié, dans les conditions prévues au dit accord.

Article 13 – 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.

Additif n° 6

Accord de branche 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords

Modifié par l'avenant n°1 du 23 juin 2005 et l'avenant n°2 du 20 mai 2009
Accord agréé par arrêté du 14 mars 2005 (JO du 31-03-2005) et étendu par arrêté
du 6 avril 2005 (JO du 15-04 - 2005)

Avenant n°1 agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28 - 08 - 2005) et étendu par
arrêté du 7 décembre 2006 (JO du 19 - 12-2006)

Avenant n°2 agréé par arrêté du 7 juillet 2009 (JO du 16-07-2009) et étendu par
arrêté du 16 septembre 2009 (JO du 23-09-2009)

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

Champ d'application

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
énumérés ci-dessous :

80.1Z	Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.	
80.2A	Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier 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 80.4Z	Enseignement supérieur Formations permanentes et autres activités d'enseignement	Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4 C 80.4 D	Formations des adultes et formation continue Autres enseignements	Les formations concernées sont celles relevant du secteur 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.
85.1 A	Activités hospitalières:	<ul style="list-style-type: none"> ● 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.
85.1 C	Pratique médicale:	<ul style="list-style-type: none"> ● 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).
85.1 E	Pratiques dentaires:	les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
85.1 G	Activités des auxiliaires médicaux:	les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
85.1 L	Centres de collecte et banques d'organes:	<ul style="list-style-type: none"> ● les activités des banques de spermes ou d'organes, ● les lactariums, ● la collecte du sang ou d'autres organes humains.
85.3 A	Accueil des enfants handicapés:	l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
85.3 B	Accueil des enfants en difficulté:	<ul style="list-style-type: none"> ● 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.
85.3 C	Accueil des adultes handicapés:	l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
85.3 D	Accueil des personnes âgées:	<ul style="list-style-type: none"> ● l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales, ● l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
85.3 E	Autres hébergements sociaux:	<ul style="list-style-type: none"> ● 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.
85.3 G	Crèches et garderies d'enfants:	activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H	Aide par le travail, ateliers protégés : <ul style="list-style-type: none"> ● les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des 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 : <ul style="list-style-type: none"> ● 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 NCA: 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.OK	Activités thermales et de thalassothérapie: soins thermaux et de thalassothérapie.
24.4 A	Fabrication de produits pharmaceutiques de base: la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- l'hospitalisation à domicile ;
- les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
- 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 adhérent aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

S'agissant du code APE 85.3^G dont l'intitulé est « Crèches et garderies d'enfants » nouvellement révisé au 1^{er} janvier 2008 sous le code 88.91^A 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 – 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.

Additif n° 7

Accord de branche 2005-04 du 22 avril 2005 relatif aux astreintes

Agréé par arrêté du 23 octobre 2006 (JO 08.11.2006) ; étendu par arrêté du 7 décembre 2006 (JO 19.12.2006).

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 premier 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 80.4Z	Enseignement supérieur Formations permanentes et autres activités d'enseignement	Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4C 80.4D	Formations des adultes et formation continue Autres enseignements	Les formations concernées sont celles relevant du secteur 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 : <ul style="list-style-type: none"> ● 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 : <ul style="list-style-type: none"> ● 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: <ul style="list-style-type: none"> ● 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: <ul style="list-style-type: none"> ● l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, 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	<ul style="list-style-type: none"> ● Aide par le travail, ateliers protégés: ● les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des 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: <ul style="list-style-type: none"> ● 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 NCA: 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.
24.4 ^A	Fabrication de produits pharmaceutiques de base: la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- l'hospitalisation à domicile ;
- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
- 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 du présent accord national concernent 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.

Toutefois, le présent accord ne s'applique 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.

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

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) 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.

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 celles-ci 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 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.

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.

Additif n° 8

Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013

Agréé par arrêté du 18 avril 2014 (JO du 22.05.14) et étendu par arrêté du 19 juin 2014 (JO du 28.06.2014)

Préambule

Suite à la promulgation de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont fait le choix d'entamer une négociation sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment du fait de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au travail à temps partiel.

L'enquête emploi 2012, menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, indique que 23% des salariés de la branche occupent un emploi à temps partiel. Ce taux est en baisse dans tous les secteurs et emplois de la branche.

Cette amélioration de la situation ne saurait masquer le fait que compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité économique de la branche, des besoins spécifiques des entreprises de la branche et des modalités de financement qui se réfèrent à des pourcentages d'équivalents temps plein, les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature des actes réalisés, la forte spécialisation de certaines activités et la disponibilité de certaines professions dans les secteurs concernés.

C'est pourquoi les signataires du présent accord proposent une réponse pragmatique à la question du travail à temps partiel, alliant respect des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les entreprises de la branche. Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur l'année 2014 visant à la réduction du temps partiel subi. La création du « complément d'heures » prévue par le présent accord en constitue un premier outil. Les partenaires sociaux s'engagent également à ouvrir sur l'année 2014 des négociations sur la mise en œuvre de

dispositif de «mobilité volontaire sécurisée», prévu par la loi de sécurisation de l'emploi, et permettant d'accroître l'employabilité des salariés de la branche.

Ces négociations intégreront prioritairement la thématique de la mutualisation des emplois sur les territoires au travers de la GPEC.

L'ouverture de ces négociations vise à réduire de façon conséquente la précarité de certains salariés, notamment ceux dont l'activité partielle est subie.

Le présent accord fera l'objet d'une réunion d'une Commission de suivi avant juin 2015 afin d'évaluer le dispositif et le modifier éventuellement avant la fin de cette même année par avenant présenté en commission paritaire de branche, notamment pour adapter les durées minimales qu'il prévoit ainsi que les emplois concernés par ces durées.

Article 1 – objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, telles que définies par l'accord 2005-03, modifiées, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 2 – Durée minimale d'activité

Article 2.1 – Durée minimale prévue par la loi

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif. Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Article 2.2 – Dérogation à la durée minimale

Article 2.2.1

Compte tenu des contraintes, notamment budgétaires et organisationnelles, inhérentes aux entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, la durée minimale d'activité est fixée à :

- 2 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour :
 - tous les personnels médicaux ;
 - les masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes, diététiciens ;
 - les psychologues, neuropsychologues, sages-femmes, certains infirmiers et manipulateurs radio titulaires d'une formation qualifiante portant sur une spécialité (consultations, tabacologie, pansements, hygiène, douleurs...);
 - les intervenants en formation, enseignants.

En ce qui concerne les pharmaciens, la durée minimale est de 17 heures 30 minutes dans les établissements sanitaires et de 7 heures dans les établissements médico-sociaux, en cohérence avec les dispositions de l'article R. 5126-42. du code de la santé publique.

- 14 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les catégories de personnel pour lesquelles les exigences du poste le justifient.

Dans le cadre des modalités de recensement prévues à l'article 4.4 du présent accord, les entreprises, après avoir recensé les souhaits d'augmentation du temps travail des salariés à temps partiel, informent et consultent le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sur les motifs du recours aux dérogations. Cette information et consultation portent également sur la proposition faite aux salariés d'augmenter leur durée du travail.

Article 2.2.2

La durée minimale d'activité des employés de la vie associative de la Croix-Rouge française est fixée à 10 heures 30 minutes hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif. Cette disposition s'applique pendant un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

Article 2.2.3

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail, dont les termes applicables à la date de signature du présent accord sont, pour rappel, les suivants :

- L. 3123-14-2 : une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1 ;

- L. 3123-14-4 : dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement ;

- L. 3123-14-5 : par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article 2.3 – Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Article 3 – Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10^e de cette durée sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Au titre de l'article L. 3123-18 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut être porté au-delà de 1/10^e de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite de 1/3 de cette même durée. Les heures réalisées dans ce cadre sont majorées à un taux de 25 %.

Article 4 – Complément d'heures par avenant

Article 4.1 – Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Article 4.2 – Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Article 4.3 – Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an par salarié est fixé à cinq, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

Article 4.4 – Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures »

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel. Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer des critères retenus, ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours, deux fois par an, notamment lors de la consultation sur le projet de bilan social.

Article 5 – Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L.3123-8 du code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des complément(s) d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Article 6 – Dispositions diverses

Article 6.1 – Commission de suivi

Il est constitué une commission de suivi du présent accord, composée des signataires. Cette commission se réunira au moins 2 fois par an. Elle sera en charge d'examiner l'application de l'accord et, plus particulièrement, l'article 2.2 du présent accord.

La commission de suivi élaborera un cahier des charges permettant d'avoir des données chiffrées annuelles sur l'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord.

Article 6.2 – Sécurisation juridique de l'accord

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de cet accord de branche ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions contenues dans le présent texte.

Article 6.3 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.4 – Révision

Le présent accord pourra être révisé notamment à la suite de chaque évaluation sur son application, prévue au préambule et ce, 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 6.5 – Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé totalement avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation totale, 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 continue à produire ses effets sont définies à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 6.6 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6.7 – 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 6.8 – 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 6.9 – Date d'effet

Le présent accord a vocation à entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2014. Il est toutefois expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Additif n°9

Accord de branche

Accord du 23 avril 2015 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale

Agréé par arrêté du 31.07.2015, JO du 18.08.2015 et étendu par arrêté du 04.02.2016

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, et qui prévoit la pesée de l'audience des organisations syndicales à échéance quadriennale.

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée 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, dans le cadre des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales du secteur privé à but non lucratif.

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.

Article 2 – Conditions de la mise à disposition

La mise à disposition du salarié d'une entreprise 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 représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur d'activité sanitaire, social et médico-social par l'arrêté en cours de validité fixant le taux de représentativité.

La convention est signée par le représentant légal des dites fédérations nationales.

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 3 – Nombre de représentants et répartition

La répartition des 56 postes à temps plein entre les organisations syndicales de salariés représentatives est réalisée proportionnellement au pourcentage de représentativité de chacune de ces organisations syndicales de salariés (arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur) tel que fixé par l'arrêté en cours de validité.

À l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales dans la branche, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 4 – 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 2 du présent accord (sauf accord sur une date différente fixée par la convention tripartite).

Article 5 – Dispositions finales

Article 5.1 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2 – 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 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 s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 5.3 – 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 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 5.4 – 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 5.5 – 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 5.6 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à la modifier en vue de les rendre accessibles à toutes entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 5.7 – Date d’effet

Il est expressément convenu que l’entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition de 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 de son extension. Il prendra effet après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

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.

Modèle de convention de mise à disposition

Entre :

Organisation syndicale
représentée par, ayant délégation

d'une part,

et :

L'entreprise ; entreprise ...
représentée par....., ayant délégation

d'autre part

et :

Le salarié M. (ou Mme)
est conclu la convention de mise à disposition suivante.

Article 1^{er} – Objet

Dans le cadre des mises à disposition des permanents syndicaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, prévues par l'accord de branche du, agréé par arrêté du, et étendu, par arrêté duil est convenu la mise à disposition à temps de Madame ou Monsieur, salarié(e) de l'entreprise au profit de la fédération à compter du

Article 2 – Durée et conditions

Cette mise à disposition est conclue pour une durée de éventuellement renouvelable par tacite reconduction.

Compte tenu de cette situation, les parties conviennent qu'une liberté d'action est laissée à Madame (Monsieur) sur l'organisation de son temps de travail pour la Fédération et qu'il n'est pas possible pour l'entreprise (l'entreprise) de contrôler les horaires de travail de l'intéressé(e) dans le cadre de cette mise à disposition.

En contrepartie, Madame (Monsieur)fait de son affaire d'éventuels dépassements de volume horaire et ne peut prétendre à ce titre à une quelconque compensation de la part de l'entreprise (entreprise).

Article 3 – Rémunération

L'entreprise d'origine assurera le maintien de la rémunération du salarié(e). Cette rémunération intègre son salaire de base ainsi que l'ensemble des éléments variables lissés sur l'année, le cas échéant, qu'il aurait dû percevoir en poste.

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'entreprise 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(e) continue à bénéficier des droits et des avantages collectifs en vigueur dans l'entreprise d'origine, notamment des droits et œuvres sociales liées à l'appartenance à l'entreprise....., de toutes les dispositions prévues par la convention collective, notamment les droits syndicaux, les droits en matière de rémunération, de formation professionnelle continue, de progression de carrière, de promotion, de congés et de toutes dispositions concernant la maladie, les accidents du travail, les maladies professionnelles prévues par les accords collectifs applicables dans l'entreprise..... et tous les droits liés à l'exécution du contrat de travail.

Article 7 – Obligations de l'entreprise d'origine

L'entreprise garantit au salarié mis à disposition, l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'entreprise d'origine.

Article 7 bis – Valorisation du parcours professionnel (en lien avec la loi sur la modernisation du dialogue social)

Dans le cadre de son mandat syndical, l'intéressé bénéficiera de l'entretien professionnel prévu à l'article xxx tous les deux ans ainsi qu'à l'issue des 6 ans pour faire notamment le bilan des compétences acquises au cours du mandat, et des modalités de valorisation de l'expérience acquise ainsi que sur son évolution salariale.

Article 8 – Obligations de la fédération

La fédération s'engage à informer immédiatement l'entreprise 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 xx 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(e) sera réintégré en priorité dans l'établissement d'origine, à l'emploi occupé avant la mise à disposition tel que dénommé dans ses xxx derniers bulletins de salaire, ou à défaut à un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, ou à un poste, en accord avec l'intéressé, prenant en compte ses compétences professionnelles acquises durant son mandat de permanent syndical.

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°10

Avenant n°1 à l'accord du 23 avril 2015 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale

Agréé par arrêté du 10 octobre 2018 (JO du 17.10.2018)

Préambule

L'accord du 23 avril 2015 fixe un cadre juridique sécurisé pour les mises à disposition au profit d'organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Le nombre de postes à temps plein pouvant être mis à disposition est réparti proportionnellement au pourcentage de représentativité arrondi au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur, obtenu par chacune des organisations syndicales de salariés tel que fixé par l'arrêté de représentativité en cours.

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 prévoit qu'à l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant à l'accord.

Un nouvel arrêté a été pris par le Ministère du travail le 22 décembre 2017, fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médicosociales à but non lucratif.

Par conséquent, les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1 - Nombre de représentants et répartition

Conformément à l'article 3 de l'accord du 23 04 2015 et au vu de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales du 22 décembre 2017 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, les parties conviennent de modifier :

1.1 le nombre de postes à temps plein à répartir entre les organisations syndicales reconnues représentatives, comme suit :

Le nombre de postes à temps plein est désormais fixé à 57 pour permettre leur répartition proportionnellement au pourcentage de représentativité obtenu par chacune des organisations syndicales reconnues représentatives aux termes de l'arrêté du 22 décembre 2017.

1.2 la répartition du nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale, comme suit :

- Fédération des services de santé et services sociaux CFDT
 - 11 ETP dans le secteur sanitaire
 - 11 ETP dans le secteur social et médico-social
- Fédération Santé et action sociale CGT
 - 10 ETP dans le secteur sanitaire
 - 10 ETP dans le secteur social et médico-social
- Force Ouvrière
 - 4 ETP pour la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière
 - 4 ETP pour la Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière
- Fédération SUD Santé-sociaux
 - 3,5 ETP dans le secteur sanitaire
 - 3,5 ETP dans le secteur social et médico-social

Article 2 – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 – Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le

texte continuera de s'appliquer. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 4 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Article 5 – Agrément

Le présent avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015 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 6 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015 en vue de le rendre accessible à toutes entreprises, établissements et services concernés par son champ d'application.

Article 7 – Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015 est suspendue à la double condition de 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 de son extension. Il prendra effet après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements concernés par son champ d'application 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'avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements 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.

Additif n°11

Accord sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015

Accord dénoncé et applicable jusqu'au 31 décembre 2019

Préambule

Contexte général

Les activités des établissements et services de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif sont soumises à de fortes évolutions liées aux contextes législatif, règlementaire, économique et à l'évolution des besoins des personnes accompagnées et/ou soignées.

Les réformes issues notamment des lois du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, du 5 mars 2007 relative à la protection de l'enfance, du 21 juillet 2009 relative à l'hôpital, aux patients, à la santé et aux territoires ont été suivies, ces dernières années, de la mise en œuvre de plans de santé publique, tel que les plans « Autisme », « Alzheimer et maladies apparentées », « Cancer », « Développement des soins palliatifs », « Santé au travail ».

Ces dispositifs placent la personne accompagnée et/ou soignée au centre des projets des établissements et services, avec en corollaire la nécessité d'assurer le développement et l'adaptation des connaissances et des compétences dans l'emploi et/ou vers de nouveaux emplois, en tenant compte à la fois de l'évolution des structures, des besoins des personnes ainsi que des nouveaux modes d'intervention auprès de ces dernières.

Au regard des évolutions légales, sociétales, structurelles constatées durant ces 5 dernières années, notre branche doit répondre à des enjeux majeurs. Ils s'inscrivent dans un contexte économique fortement contraint par la réduction constatée des dépenses publiques qui intervient alors que les besoins continuent à augmenter tant au plan quantitatif, compte tenu notamment du vieillissement de la population, qu'en matière d'exigence dans le domaine de la qualité des prestations proposées.

Ces évolutions impactent fortement les parcours des personnes accompagnées ou soignées et les modalités d'organisation des services. Elles accélèrent le développement de la pluridisciplinarité dans les établissements et services, les changements organisationnels ainsi que les mouvements de concentration, de coopération ou de restructuration. De fait, elles impactent le contenu des métiers et les besoins de compétences. Elles exigent donc que toutes les formes d'acquisition et de perfectionnement des compétences soient mobilisées pour faire face à l'importance et à la rapidité des changements. C'est à cette condition que l'emploi pourra être sécurisé et développé et que les établissements et services pourront exercer leurs missions au bénéfice des publics qu'ils accompagnent.

Environnement juridique

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre du nouvel environnement juridique mis en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 13 juin 2013 et la loi de réforme de la formation du 5 mars 2014.

Il tire les conséquences des évolutions, voire des ruptures, initiées par la loi nouvelle, à savoir :

- l'affectation totale de la contribution légale payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs intégralement mutualisés et la disparition corrélative du cadre fiscal de financement des plans de formation d'entreprise ;
- la mise en place de contributions essentiellement destinées au développement de la qualification professionnelle des salariés (CIF, CPF, professionnalisation, une partie des actions du FPSPP) ;
- la possibilité reconnue aux branches professionnelles de gérer des contributions conventionnelles entièrement définies par accord et non soumises au régime légal ;
- l'élargissement des missions de l'Opca et de ses capacités d'intervention pour accompagner des actions d'intérêt général, des politiques de branche, des politiques d'entreprise et des projets individuels ;
- l'introduction de la notion d'investissement formation, apprécié distinctement de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue ;
- le renforcement de la négociation collective et l'information des instances représentatives du personnel (IRP) sur la formation et la gestion des compétences ;

- l'élargissement des compétences et des missions des régions, par le biais du service public régional de la formation professionnelle (SPRF) et le service public régional d'orientation (SPRO) ;
- le renforcement et la mise en place des nouvelles instances de gouvernance nationales et régionales: le Copanef/Coparef et le Cnefop/Crefop ;
- le fait que l'optimisation des nouveaux dispositifs de financement soit conditionnée par la possibilité de les articuler pour mettre en œuvre des projets individuels et des projets d'entreprise et non de les gérer de manière segmentée ;
- le passage d'une logique de dépense et d'obligation fiscale à une logique d'investissement dans le développement des compétences des salariés.

Ce changement de paradigme initié par la loi du 5 mars 2014 appelle à un renouvellement du pilotage stratégique de la formation au sein des établissements et services de notre branche.

Politique de la branche

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conduire une politique de professionnalisation et de développement des compétences des salariés comme levier de la promotion sociale et professionnelle. Dans ce cadre, la formation est un outil à disposition des structures, pour la mise en œuvre de leurs projets associatifs et d'établissement, et des parcours des salariés. La politique de formation doit donc favoriser la convergence entre projets associatifs et d'établissement et projets des salariés, en prévoyant l'articulation de l'ensemble des dispositifs de formation, favorisant ainsi l'optimisation des fonds mobilisés.

La politique de la branche est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- les orientations emploi-formation définies par la CPNE-FP en prenant en compte notamment les productions des groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation de la branche et les travaux de l'Observatoire en matière d'emploi et de formation, constats émanant notamment de l'enquête emploi ;
- les études conduites dans ce domaine, notamment par l'Opcv.

La politique de la branche prend en compte :

- le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes ;
- la croissance des effectifs qui renforce ce besoin de professionnalisation ;
- le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité de la branche, notamment auprès des jeunes par des actions et des services visant à améliorer l'orientation professionnelle.
- la préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des populations, notamment pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification pour des personnes peu qualifiées ;
- la nécessité de toucher l'ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires ;
- les mutations des organisations et des structures en lien avec le mouvement de regroupement des établissements.

Pour atteindre les objectifs politiques que la branche s'est fixés, elle s'engage à mobiliser tous les moyens disponibles : les délégations régionales de l'Opca et de la CPNE-FP, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Elle s'appuie également sur les travaux et les études de son Observatoire prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de formation professionnelle et d'emploi ainsi que sur les services déployés par l'Opca auprès des établissements et services.

L'Opca au service des établissements et l'Opacif au service des salariés, contribuent à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation et de développement des compétences. Ils participent au développement de la formation professionnelle continue.

Orientations générales de la politique de formation

- Élaborer une politique de l'emploi et de la formation visant à anticiper puis accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge.
- Assurer une veille sur les certifications et veiller à l'adéquation de celles-ci aux besoins de la branche.
- Accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'Opca.

- Favoriser l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie.
- Faire vivre le droit à la qualification professionnelle des salariés, leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification dans leur vie professionnelle.
- Soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et sécurité des accompagnements et des soins.
- Promouvoir des parcours d'intégration et de professionnalisation pour les « cœurs de métier ».
- Développer les compétences transversales (management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, etc.).
- Promouvoir la VAE et favoriser l'implication des professionnels de la branche dans les jurys VAE.
- Promouvoir le perfectionnement et le développement des compétences, permettant de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et d'accompagnement et de soin des personnes accueillies.
- Prévoir des priorités permettant l'articulation des dispositifs de formation au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

Champ d'application de l'accord

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.

Partie 1

Conseil en évolution professionnelle et entretien professionnel

Article 1 – Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne souhaitant exercer une activité professionnelle ou travaillant dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6111-6 et délivrée notamment par l'Opacif.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires, et avec les potentialités d'emploi sur un bassin d'emploi donné au regard du projet du salarié. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins ou souhaits exprimés par la personne et les financements disponibles. Il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation. L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par le cahier des charges adopté par arrêté du 16 juillet 2014 qui la structure en trois niveaux :

- premier niveau : un accueil individualisé ;
- deuxième niveau : un conseil personnalisé ;
- troisième niveau : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par l'Opacif sous réserve des décisions arrêtées par les conseils régionaux en matière d'organisation du service public de l'orientation professionnelle et des moyens prévus à ce titre par la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue entre l'Opacif et l'État.

L'objectif du CEP est d'aider la personne :

- à faire le point sur sa situation professionnelle et à accompagner son projet d'évolution professionnelle ;
- à comprendre son environnement professionnel en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur un territoire et les potentialités en termes d'emploi ;

- à se repérer dans l'offre de formations et de qualifications professionnelles, à identifier les financements mobilisables et à permettre, si besoin, le recours au compte personnel de formation.

Le bénéficiaire dispose à ce titre :

- d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ;
- d'un accès à une information personnalisée ;
- d'une aide dans l'élaboration de sa stratégie d'évolution ;
- d'une aide dans la clarification de sa situation.

Afin de répondre au mieux aux objectifs du CEP, l'Opacif s'appuiera sur les données des enquêtes diligentées par la branche et les actualisera régulièrement afin d'apporter aux bénéficiaires des éléments sur leurs potentialités d'évolution dans un lien emploi-formation sur un territoire donné.

Ce service sera mis en œuvre en respectant le principe d'un égal accès à tous, le respect de l'anonymat, la continuité du service avec les autres opérateurs, une offre personnalisée en fonction des besoins et de la situation dans laquelle se trouve le bénéficiaire.

La mise en œuvre de ce service nécessite la coordination de l'ensemble des opérateurs tant à un niveau national (pilotage: Cnefop) qu'à un niveau régional (pilotage: les conseils régionaux dans le cadre du service public régional de l'orientation). Il appartiendra à l'Opacif de renforcer les partenariats engagés avec les autres acteurs concourant à l'objectif du CEP et de poursuivre son action sur les territoires afin de renforcer la visibilité de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, créatrice d'emplois. Les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'Opacif l'étude des impacts financiers, techniques et humains de ce dispositif et l'évolution nécessaire au titre de la fonction de conseil pour la mise en œuvre du CEP. L'Opacif sera chargé d'élaborer une fiche explicative exhaustive sur le sujet.

Le recours à l'usage du passeport formation peut être encouragé pour aider le salarié dans cette réflexion. Le passeport formation constitue un « journal de bord professionnel » qui appartient au salarié et qu'il peut compléter à sa convenance, tout au long de sa vie professionnelle en y inscrivant ses connaissances, ses compétences, ses aptitudes, les formations suivies et les acquis professionnels, bénévoles et syndicaux.

Article 2 – Entretien professionnel

La possibilité pour les établissements et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- que les établissements informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences;
- que les salariés soient acteurs de leur évolution professionnelle.

Afin de favoriser une logique d'acteurs, les partenaires sociaux de la branche conviennent que les personnels d'encadrement, lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'Opcva, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc ;
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau V, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc.

Pour atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant des modalités d'accès au CEP et à la formation lui sera remis.

L'élaboration du guide remis à l'embauche du salarié sera confiée à la CPNE-FP de la branche, avec l'appui de l'Opcva. Il sera mis à la disposition des entreprises par la CPNE-FP. Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens d'appréciation lorsqu'ils existent, même s'il peut se tenir à leur suite. Les questions relatives aux compétences

nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien d'appréciation.

En lien avec la négociation sur la GPEC, l'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et de faire des propositions notamment en matière de formation professionnelle.

L'entretien professionnel peut notamment porter sur les points suivants :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à deux ans ;
- l'évolution envisageable du salarié à deux ans ;
- les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et propositions éventuelles de l'entreprise ;
- la politique de mobilité de l'entreprise ;
- le parcours du salarié dans l'entreprise ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié ;
- les compétences développées depuis deux ans ;
- les compétences à développer dans les deux ans.

Systématiquement, l'entretien professionnel est proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'issue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est supérieure à 3 mois.

À la demande du salarié, l'entretien est proposé à l'issue d'un mandat syndical ou à l'issue d'une formation qualifiante, d'un détachement politique ou humanitaire, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est comprise entre 1 et 3 mois.

Tous les six ans, au cours de l'entretien professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document retraçant son contenu et ses conclusions. Dans le mois suivant la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties. La démarche permet de vérifier que le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel tous les deux ans et d'apprécier l'atteinte de deux des trois objectifs suivants :

- le suivi d'au moins une action de formation ;
- l'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour se préparer à cet entretien, le salarié doit être prévenu de son objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant. L'entretien est réalisé sur le temps de travail et rémunéré comme tel et un temps de préparation est conseillé.

La modélisation du support de cet entretien, son format, la définition des interlocuteurs, ses modes contradictoires, sa méthodologie et la nature de ses conclusions sont confiés à la CPNE-FP de la branche, avec l'appui de l'Opca.

Ce modèle de support d'entretien mis à disposition des entreprises par la CPNE-FP comportera un encart réservé aux commentaires du salarié et de l'employeur.

Une évaluation à l'issue de 18 mois de mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessus sera réalisée afin d'en mesurer l'efficacité.

Article 3 – Abondement correctif

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au terme de 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures prévues par la loi (suivi au moins d'une action de formation, acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la VAE, bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle), un abondement d'heures en complément alimentera son CPF. Ainsi, dans ce cas, les heures qui viendront abonder le CPF en complément du crédit du salarié (100 heures pour un salarié à temps complet ou 130 heures s'il est à temps partiel) seront multipliées par un montant forfaitaire, conformément au décret en vigueur et versé à l'Opca. Dans cette situation, le salarié peut mobiliser son CPF pendant le temps de travail, l'accord de l'employeur n'étant requis que sur le calendrier de la formation.

Partie 2

Dispositifs de formation

Article 4 – Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit à la formation reconnu à toute personne pour la gestion de son parcours professionnel. Universel, personnel et intégralement transférable, le CPF est mis en œuvre par le salarié soit dans le cadre d'un projet personnel, soit dans le cadre d'un projet partagé avec l'établissement qui l'emploie. Les modalités de mise en œuvre peuvent être différentes dans ces deux cas.

Article 4.1 – Acquisition des heures

À compter du 1^{er} janvier 2015, tout salarié acquiert vingt-quatre heures au titre du compte personnel de formation par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, pour une maladie professionnelle ou un accident du travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures. Le compte personnel de formation est tenu par la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du service d'information dématérialisé consacré à ce dispositif. Les alimentations du compte sont effectuées en mars de l'année N+1 pour les heures acquises au titre de l'année civile N.

Article 4.2 – Heures de DIF acquises au 31 décembre 2014

Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé à compter du 1^{er} janvier 2015 et remplacé, à compter de cette date, par le compte personnel de formation. Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables pendant 6 ans, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2021, au titre du compte personnel de formation et dans les conditions propres à ce dernier dispositif.

Les employeurs auront informé chaque salarié par écrit avant la fin du mois de janvier 2015 du nombre d'heures de DIF acquises et du principe de l'utilisation de ces heures dans le cadre du compte personnel de formation.

L'Opca est chargé d'accompagner les employeurs et les salariés en les outillant de fiches techniques relatives aux modalités d'articulation des heures de DIF et de CPF. Les partenaires sociaux saisiront l'Opca d'une demande en ce sens.

Article 4.3 – Mobilisation

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur et à défaut, hors temps de travail.

Les demandes des salariés sont présentées dans les conditions prévues par décret.

Toutefois, à la demande exclusive du salarié, peuvent être suivies de droit pendant le temps de travail, sous réserve de l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation :

- les formations qui relèvent du socle de compétences ;
- les actions d'accompagnement à la VAE ;
- les heures acquises au titre de l'abondement correctif.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés, tout employeur peut proposer des formations aux salariés susceptibles de leur permettre de mobiliser leur compte personnel de formation. Ces propositions ont lieu après consultation des représentants du personnel sur la politique de l'employeur en matière de formation, dont le compte personnel de formation. Le refus du salarié n'est jamais fautif et ne peut entraîner aucune forme de sanction. Les propositions de l'employeur indiquent les objectifs des formations, les modalités d'organisation et celles pour lesquelles il prévoit qu'elles soient suivies pendant le temps de travail. Il indique également les formations pour lesquelles il est susceptible d'abonder le compte personnel de formation des salariés ainsi que les conditions et limites de cet abondement.

La demande de CPF du salarié doit être formulée par écrit. Elle doit mentionner la formation envisagée, son coût dont les frais annexes et ses dates. Si la formation est effectuée en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu (hors abondement correctif, socle

de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE) et le calendrier est nécessaire. Cette demande doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant le début de la formation dans les autres cas. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit précisant notamment l'objet de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût dont les frais annexes, prérequis pour accéder à la formation...). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Article 4.4 – Formations éligibles au CPF

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre du CPF sont les suivantes :

- formations relevant du socle de compétences défini par décret ;
- actions d'accompagnement à la VAE ;
- formations certifiantes qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1) elles visent :

- une certification inscrite au RNCP ou à un bloc de compétences de cette certification,
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) et certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI),
- une certification figurant dans l'inventaire établi par la CNCP,
- une formation concourant à l'acquisition d'une qualification inscrite dans un programme régional de développement des formations (PRDF).

2) et sont inscrites sur au moins l'une de ces listes : liste nationale interprofessionnelle (Copanef), liste de branche (CPNE-FP), liste de la région (Coparef) dans laquelle travaille le salarié.

La liste des formations éligibles au CPF est accessible sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations consacré au CPF. Le lien électronique du portail de la Caisse des dépôts et consignations sera inscrit sur les sites de la CPNE-FP et de l'Opca, permettant de faciliter l'accès aux listes pour les salariés. La CPNE-FP de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif élabore une liste des formations éligibles au CPF.

La CPNE-FP fixe les objectifs qui permettent de déterminer la liste des formations éligibles. Ces objectifs prennent en compte, en vue de favoriser l'évolution des salariés, les besoins de compétences des établissements tels qu'ils ressortent, notamment, des travaux conduits par l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La CPNEF-FP établit une première liste au cours du premier trimestre 2015. Elle examine tous les semestres les certifications et/ou formations qui pourraient être ajoutées ou retirées de la liste. Toutefois, à titre exceptionnel pour l'année 2015 et compte tenu notamment de la constitution tardive de l'inventaire de la CNCP, elle conduira ce travail tous les quadrimestres.

Les partenaires sociaux de la branche lui préconisent de travailler cette liste sur des priorités larges et compatibles non seulement entre elles mais aussi entre les dispositifs (CPF, périodes de professionnalisation, plan légal, CIF pour les Opacif), afin de pouvoir financer des projets avec une ingénierie financière large et transparente pour l'entreprise et les salariés.

La branche confie à l'Opca la communication générale sur le CPF et la vérification que les formations financées relèvent bien des formations éligibles au CPF.

Article 4.5 – Financement

L'Opca finance le coût réel de la formation demandée par le salarié, après vérification qu'elle entre bien dans le cadre des formations éligibles, dès lors que l'entreprise n'a pas conclu un accord de gestion directe du CPF. Le conseil d'administration paritaire (CAP) de l'Opca peut établir des plafonds de prise en charge financière.

Le financement porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement, repas, frais de garde d'enfants ou de parents à charge).

Les partenaires sociaux mandatent le conseil d'administration paritaire de l'Opca pour étudier les modalités de prise en charge des salaires, qui serait plafonnée à 50 % des coûts engagés lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail. Toutefois, si le nombre de demandes de financement venait à excéder les disponibilités financières de l'Opca, le conseil d'administration paritaire pourrait décider de revoir le montant ou le principe du financement des rémunérations. Les partenaires sociaux préconisent de verser la contribution de 0,2% afférente au CPF à l'Opca. Si l'adhérent, par accord

d'entreprise, décide de gérer directement le CPF, sa mise en œuvre est directement financée par l'employeur mais celui-ci doit en assurer la gestion et n'a pas accès à la mutualisation des fonds collectés par l'Opca au titre du CPF.

Article 4.6 – Abondements

L'Opca peut abonder, dans le cadre de la contribution de 0,2%, avec les fonds collectés au titre du compte personnel de formation, les formations qui ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié dans les conditions suivantes : dans ce cas, bénéficient d'un abondement les salariés prioritaires suivants :

- les salariés de niveau V ou infra V en vue d'accéder à un premier niveau de qualification ou à un niveau de qualification supérieur ;
- les salariés à temps partiel thérapeutique ;
- les salariés à temps partiel subi. Le temps partiel subi est défini selon les critères cumulatifs suivants :
 - le salarié a fait une demande de passage à temps complet, sans qu'une issue favorable ait pu y être réservée pendant la période de 24 mois consécutifs suivant cette demande ;
 - le salarié devra avoir formulé a minima 2 demandes durant ces 24 mois ;
 - le salarié n'exerce pas chez un autre employeur, ni en libéral ;
- les salariés exerçant un mandat syndical au niveau national ;
- les salariés dans le cadre d'un congé sans solde pour engagement humanitaire.

L'abondement ne peut intervenir qu'en complément d'une mobilisation du CPF par le salarié (et non pour pallier une absence de crédit d'heures de CPF).

L'abondement est plafonné à hauteur d'un nombre d'heures équivalent à celui inscrit sur le compte du salarié.

À ce titre, et pour favoriser la logique de projet plutôt que celle de dispositifs, les signataires du présent accord demandent à leurs représentants au sein de la CPNE-FP et du conseil d'administration paritaire de l'Opca d'harmoniser les priorités de formation autant que faire se peut afin de favoriser et de simplifier le financement des projets de formation présentés par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander à l'Opca un bilan de l'affectation des fonds collectés au titre de la contribution au CPF, 18 mois après son entrée en vigueur, afin de réviser, le cas échéant, les modalités d'abondement du dispositif.

Article 4.7 – Articulation avec d'autres dispositifs de formation

En complément de la mobilisation de tout ou partie de son crédit mobilisable au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par :

- les périodes de professionnalisation ;
- les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;
- les financements du FPSPP ou des pouvoirs publics perçus par l'Opca ;
- les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation ;
- le salarié lui-même ;
- tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

Article 4.8 – Articulation avec le CIF

Les salariés qui mobilisent leur CPF dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation (CIF) bénéficient d'une priorité sur toute autre demande de CIF.

Dans le cas d'une mobilisation d'un CPF avec un CIF, il reviendra au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) de prendre en charge les frais pédagogiques. Les autres frais seront financés par l'Opacif.

Article 5 – Congés individuel de formation (CIF), de bilan de compétences et de VAE

Article 5.1 – Objectifs

Le congé individuel de formation (CIF) est un droit d'accès à la formation pour les salariés.

Indépendamment des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le CIF a pour objet de permettre à tout salarié ayant un projet professionnel argumenté, en CDI ou en CDD, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une, voire des actions de formation de son choix, devant notamment lui permettre :

- de se reconverter ou changer d'activité ou de profession ;
- d'accéder à un niveau supérieur de certification ;
- d'élever son niveau culturel ou de s'ouvrir à la vie sociale.

Ces actions s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail. Elles peuvent également s'exercer en totalité en dehors du temps de travail conformément aux dispositions légales.

Article 5.2 – Individualisation des parcours

Pour qu'un dossier CIF soit pris en charge il est impératif que l'individualisation du parcours ait été faite par l'Opacif en tenant compte des dispenses et allègements dont le demandeur peut bénéficier.

Article 5.3 – CIF-CDI période transitoire

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer le système actuel de gestion des demandes de financement du CIF. Pour tenir compte des demandes en cours, les nouvelles règles seront appliquées à tous les dossiers concernant une formation qui débute en 2016. Pour les formations débutant au cours de l'année 2015, les règles existantes avant l'entrée en vigueur de l'accord s'appliquent.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié dont le dossier est inscrit sur la liste d'attente devra confirmer sa demande de financement d'un CIF auprès de l'Opacif. L'Opacif aura l'obligation d'informer les salariés concernés de la nécessité de confirmer leur demande de financement au titre du CIF, lorsque leur projet est toujours d'actualité.

Article 5.4 – Critères de sélection des dossiers CIF-CDI

L'attribution des demandes de CIF (hors VAE et bilan de compétence) ne s'effectue plus sur ordre d'arrivée mais sur une base de cotation des dossiers en fonction de critères de priorités. Les salariés ne peuvent déposer qu'une demande de financement d'un CIF sur une année civile.

Les dossiers non financés à l'issue d'une commission CIF sont conservés jusqu'à chaque fin d'année et sont réétudiés lors de la commission CIF suivante.

Tous les dossiers non financés à l'issue de l'année civile de référence sont annulés.

Chaque dossier est coté, la cotation du dossier est mise à disposition du salarié sur un onglet dédié dans le système d'information de l'Opacif. Le salarié y accède avec un code personnel. Il a aussi accès au score moyen des dossiers acceptés.

Article 5.5 – Enveloppes financières CIF-CDI

Trois enveloppes financières sont définies :

- la première consacrée aux formations qualifiantes (visées à l'article L. 6314.1 du code du travail), post jury compris, à hauteur de 70 % des moyens dévolus au CIF-CDI ;
- la seconde consacrée aux formations non qualifiantes à hauteur de 10% des moyens dévolus au CIF-CDI ;
- la troisième consacrée aux bilans de compétence et à la VAE à hauteur de 20% des moyens dévolus au CIF-CDI.

Article 5.6 – Conditions d'instruction des demandes de CIF-CDI

Les demandes de CIF sont instruites par les services techniques de l'Opacif, à compter de leur réception, sur la base des critères cumulatifs de cotation répertoriés à l'article 5.7.1, appréciés au moment de l'étude du dossier et de la lettre de motivation, expliquant le projet professionnel du salarié et la place de la formation dans ce projet. Cette lettre constitue une pièce à part entière de son dossier de demande.

Puis un état récapitulatif des dossiers cotés est présenté, tous les trois mois, par les services techniques aux délégations régionales paritaires de l'Opacif.

Concernant les dossiers instruits par les services techniques qui sont cotés ex aequo, la DRP étudie les dossiers afin de les départager sur la base des critères cumulatifs de cotation énoncés à l'article 5.7.2 et de la lettre de motivation susvisée. Les dossiers sont examinés et font l'objet d'une décision de prise en charge au plus tard à la fin de chaque trimestre. Un demandeur de CIF doit avoir une réponse définitive au plus tard lors de la deuxième réunion trimestrielle de la Délégation régionale paritaire qui suit le dépôt de son dossier et être informé de la cotation de son dossier.

Lorsque l'entrée en formation est conditionnée par la réussite aux épreuves de sélection, la prise en charge par l'Opacif est conditionnée à la réussite de ces épreuves dans les 10 mois suivant la notification de l'accord de principe donné par l'Opacif.

Article 5.7 – Critères de cotation CIF-CDI

Article 5.7.1 – Critères de cotation à titre principal

Bénéficiaire de la cotation correspondante les formations visant :

Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF	10 points
Reconversion hors métier du secteur d'un salarié s'engageant ou s'étant engagé dans une reconversion	15 points
Reconversion d'un salarié dans le secteur hors de sa filière métier initiale	7 points
Salarié de niveau infra V ou V visant une formation de niveau V ou IV	9 points
Salarié de niveau infra V ou V visant une formation de niveau IV, III ou II du secteur social, médico-social ou sanitaire	5 points
Salarié visant une formation de niveau I	5 points
Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'AGEFIPH	10 points
Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF	7 points
Salarié ayant été accompagné dans une prestation CEP ou bilan de compétences	4 points
Salarié en risque de rupture professionnelle dont l'établissement est engagé dans un licenciement pour motif économique	15 points
Salarié antérieurement sur liste d'attente:	
Salarié ayant attendu 4 ans et plus	4 points
Salarié ayant attendu entre 2 ans et moins de 4 ans	3 points
Salarié ayant attendu entre 1 an et moins de 2 ans	2 points
Salarié ayant attendu moins de 1 an	1 point

Il est prévu que l'ensemble des points se cumule et donne le rang prioritaire du demandeur.

Article 5.7.2 – Critères de cotation en cas d'ex-aequo

Les dossiers instruits par les services techniques en cas d'ex æquo en fin de liste, pour entrer dans l'enveloppe disponible, sont présentés à la réunion la plus proche de la DRP, sur la base des critères suivants et de la lettre de motivation, pour départage :

Salarié dont le dossier bénéficie d'un cofinancement	5 points
Salarié ayant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat	10 points
Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF	10 points
Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF	10 points
Salarié dont la formation est égale ou inférieure à un an (s'il s'agit d'un stage continu à temps plein) ou à 1200 heures (s'il s'agit d'un stage à temps partiel ou comportant des enseignements discontinus)	5 points
Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'Agefiph	10 points
Salarié visant une certification enregistrée ou éligible de droit au RNCP	3 points
Salarié de plus de 45 ans	10 points
Salarié ayant plus de 4 ans d'ancienneté chez le même employeur	5 points
Prise en compte des années d'attente pour toute demande antérieure à janvier 2015	
Salarié ayant attendu 7 ans ou plus	5 points
Salarié ayant attendu 6 ans	4 points
Salarié ayant attendu 5 ans	3 points
Salarié ayant attendu 4 ans	2 points
Salarié ayant attendu 3 ans	1,5 point
Salarié ayant attendu 2 ans	1 point
Salarié ayant attendu 1 an	0,5 point

Article 5.8 – Congés de bilan de compétences (CBC)

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures, consécutives ou non, pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif de son entreprise. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat (consécutives ou non), dont une dans l'entreprise.

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan ainsi que le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord, soit les raisons de service motivant le report (pour 6 mois au plus) de l'autorisation d'absence. Dès lors que le salarié remplit les conditions requises, l'employeur ne peut pas refuser le congé. Le salarié peut demander le financement de la rémunération et du coût du bilan à l'Opacif dans les mêmes conditions que pour un congé individuel de formation. S'il suit le bilan intégralement en dehors de son temps de travail, il n'est pas nécessaire de présenter une demande d'autorisation d'absence ni d'informer l'employeur. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée à l'Opacif.

Article 5.9 – Congés de validation des acquis de l'expérience (CVAE)

Les salariés souhaitant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier d'un congé VAE d'une durée de 24 heures pour pouvoir passer les épreuves qui seraient nécessaires à l'obtention de la certification, y compris le passage devant le jury. Cette étape peut également être réalisée en dehors du temps de travail. Les conditions et modalités de congé de VAE sont identiques à celles du congé de bilan de compétences.

Article 5.10 – Instruction des demandes de CBC et de CVAE

La décision de prise en charge par l'Opacif est prise au regard de l'ordre de réception du dossier. Aucune liste d'attente ne peut être constituée d'une année sur l'autre.

Article 5.11 – Bilan

L'Opacif s'engage à faire une évaluation de l'efficience des règles de gestion du CIF concernant les dossiers instruits l'année n au cours du premier trimestre de l'année n+ 1. Les partenaires sociaux s'engagent, sur la base des bilans transmis par l'Opacif, à réviser par avenant les règles de gestion du CIF susvisées, dans l'hypothèse où leur efficience ne serait pas avérée.

Article 5.12 – Montant des prises en charge CIF-CDI

La prise en charge par l'Opacif des coûts du CIF s'effectue :

- à 100 % pour la prise en charge du salaire pour les trois années de formation, et selon le barème déterminé par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif pour les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas,

hébergement), pour les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à IV, dans le respect du barème suivant pour les salariés dont le niveau de qualification est supérieur à un niveau IV :

Pour la 1^{re} année de formation

Salaire du demandeur	Prise en charge du salaire	Coûts pédagogiques	Frais annexes (transport, repas, et hébergement)
Inférieur ou égal à 2 Smic	100 %	À déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif	À déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif
Supérieur à 2 Smic	80 % sans pouvoir être inférieur à 2 Smic	À déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif	À déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif

Pour les 2^e et 3^e années de formation

Salaire du demandeur	Prise en charge du salaire	Coûts pédagogiques	Frais annexes (transport, repas, et hébergement)
Inférieur ou égal à 2 Smic	80 % sans pouvoir être inférieur au Smic	À déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif	À déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif
Supérieur à 2 Smic	70 % sans pouvoir être inférieur à 2 Smic	À déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif	À déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif

La prise en charge financière des CIF, congés bilan de compétences et congés VAE réalisés intégralement en dehors du temps de travail ne concerne que les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

Lorsque la formation débouche sur une certification inscrite au RNCP ou un CQP dont le référentiel de certification prévoit la réalisation d'un stage pratique obligatoire, celui-ci doit être pris en charge dans les conditions décrites ci-dessus :

- s'il ne correspond pas aux fonctions occupées par le salarié ;
- s'il se déroule chez un autre employeur ;
- si la durée maximale n'excède pas la durée prévue au référentiel de la certification.

Article 5.13 – CIF-CDD

Article 5.13.1 – Objectifs du CIF-CDD

Toute personne qui a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) selon des conditions spécifiques.

Relevant de la seule initiative individuelle du salarié, le CIF permet de réaliser, le plus souvent au terme d'un CDD, un projet personnel de formation à caractère professionnel, de changer d'activité, d'obtenir un diplôme ou une nouvelle qualification, d'acquérir de nouvelles compétences, de se reconverter, d'élargir ses compétences. Les activités de loisir ou de développement personnel ne peuvent être financées dans le cadre du CIF-CDD.

Article 5.13.2 – Conditions d'accès au CIF-CDD

Pour bénéficier d'un CIF, le salarié sous CDD doit avoir travaillé :

- 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois, dans une ou plusieurs entreprises. Ne sont pas pris en compte dans le calcul des 4 mois : les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les contrats aidés CUI-CAE, les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire, les CDD qui se poursuivent par des CDI.

Article 5.13.3 – Déroulement et durée du CIF-CDD

Le congé correspond à la durée de l'action de formation. La formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du CDD.

En principe, le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du CDD.

La formation doit durer au minimum 35 heures.

Article 5.13.4 – Procédure du CIF-CDD

À l'embauche ou au plus tard à l'expiration du CDD, l'employeur doit remettre au salarié un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF), qui comprend notamment l'adresse de l'Opacif compétent et les conditions d'exercice du droit au CIF.

Le salarié doit adresser sa demande de prise en charge à l'Opacif dont relève l'entreprise dans laquelle il a exécuté son dernier CDD. Il joint à sa demande le(s) BIAF, son ou ses contrats de travail et ses bulletins de salaires pour justifier de son ancienneté.

En cas de rejet de la demande de prise en charge, le salarié est informé des raisons ayant motivé ce rejet. Il peut alors déposer dans un délai de deux mois un recours gracieux auprès de l'Opacif.

Article 5.13.5 – Statut des bénéficiaires du CIF-CDD

Le salarié en CIF-CDD est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi à la date de son entrée en CIF. Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est interrompu et le temps de formation est assimilé à du temps de travail (capitalisation de droits pour l'assurance chômage). Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié en CDD, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Article 5.13.6 – Prise en charge du CIF-CDD

La prise en charge de la formation ne peut excéder 1 an en continu à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel ou en discontinu. Dans tous les cas, elle ne peut se dérouler sur plus de 3 ans.

Si le dossier est recevable et si des fonds sont disponibles, l'Opacif prend en charge les frais pédagogiques plafonnés, dans les conditions prévues par le CAP.

L'Opacif prend en charge durant le temps de la formation, 100% du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous contrats à durée déterminée ayant ouvert les droits s'il est inférieur à deux fois le Smic et au moins deux fois le Smic dans les autres cas. Pour certaines formations qualifiantes, des stages obligatoires (hors de l'établissement de l'ancien employeur ou hors de l'organisme de formation) peuvent être rémunérés.

Les partenaires sociaux de la branche décident, par exception, que lorsque la demande porte sur :

- un diplôme national du ministre de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur,

- un diplôme de profession de santé ou de profession sociale;
- un diplôme d'enseignement technologique;
- une formation retenue par une commission paritaire nationale de l'emploi de la formation professionnelle (CPNE-FP) et inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP);
- une formation de niveau inférieur ou égal à II;
- l'Opacif prend en charge les éventuels frais d'inscription, et autres frais annexes (hébergement, transport, repas).

Article 5.13.7 – Financement du CIF-CDD

La cotisation légale est fixée à 1% de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des contrats conclus en CDD au cours de l'année antérieure.

Les adhérents de la branche versent obligatoirement cette participation à l'Opacif désigné par la branche. Celui-ci leur délivre, en retour, un reçu libérateur.

Lorsqu'un CDD s'est poursuivi en CDI et que la cotisation a été versée, l'Opacif effectue un reversement à l'entreprise.

Article 6 – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés souhaitant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier :

- du conseil en évolution professionnelle (CEP) mis en œuvre notamment par l'Opacif pour définir leur projet et les accompagner dans le choix de la certification visée;
- d'un accompagnement VAE dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation, et / ou pour bénéficier d'un appui à la rédaction du dossier de VAE et d'une préparation au passage devant le jury. Cet accompagnement peut éventuellement inclure une formation ayant pour objet l'acquisition d'un bloc de compétences de la certification recherchée. Cet accompagnement est réalisé par un organisme déclaré au titre de la formation professionnelle continue, mais pas nécessairement par l'organisme certificateur. Il est assujéti aux durées maximales de formation dans le cadre du compte personnel de formation, soit 150 heures;
- d'un accompagnement VAE renforcé dans le cadre du dispositif de soutien de la branche à la VAE (DSB-VAE) comprenant un diagnostic des compétences du salarié, et la formalisation du parcours de formation à entreprendre (apports méthodologiques, stages, modules de formation...)

dans la limite d'une durée maximale de 240 heures. La fixation de la liste des diplômes visés et sa révision est confiée à la CPNE-FP;

- d'un congé VAE d'une durée de 24 heures pour pouvoir passer les épreuves qui seraient nécessaires à l'obtention de la certification, y compris le passage devant le jury. Cette étape peut également être réalisée en dehors du temps de travail. Les conditions et modalités de congé de VAE sont identiques à celles du congé bilan de compétences.

Article 7 – Périodes de professionnalisation

Article 7.1 – Objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion (CDD ou CDI) et travaillant dans des structures d'insertion par l'activité économique (CDDI), en d'autres termes les contrats aidés existants et à venir.

Il y a professionnalisation lorsqu'il est constaté que le salarié ne possède pas l'ensemble des compétences requises pour la fonction exercée ou visée et que la formation a pour objet de combler cet écart.

Les périodes de professionnalisation doivent pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs de formation afin d'assurer globalement l'acquisition d'une certification ou qualification, d'où la nécessité de définir des priorités compatibles entre elles.

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif l'acquisition :

- d'une certification inscrite au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une CCN de la branche;
- d'une certification reconnue par un certificat de qualification professionnelle (CQP);
- d'une certification figurant dans l'inventaire établi par la CNCP.

Elles peuvent également avoir pour objectif le suivi d'une formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Article 7.2 – Durée

Les formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation ont une durée minimale de 70 heures réparties au maximum sur douze mois calendaires, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Cette durée minimum ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux actions qui viennent en complément de l'utilisation du compte personnel de formation du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires, visées à l'article 7.5 :

- la durée de la période de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à vingt-quatre mois. Elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique) ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques tant théorique que pratique est portée si nécessaire jusqu'à 2200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Article 7.3 – Mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié sous réserve de l'accord de l'employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler dans le cadre du plan de formation en articulation avec les différents dispositifs dont le CPF, dès lors que le salarié le propose, pour favoriser le financement de l'intégralité d'un parcours ou d'un projet professionnel. Le régime applicable au temps de formation est celui applicable à ces dispositifs dans les conditions définies par le présent accord.

Lorsque la formation a lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, et qu'elle consiste en une action de développement des compétences (action de type II) l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 7.4 – Tutorat

Pour les périodes de professionnalisation, la branche recommande la désignation d'un tuteur.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tutorat s'exerce dans les conditions prévues à l'article 11 du présent accord.

Sous réserve de remplir les conditions d'expérience et de qualification, dans les structures de moins de 10 salariés, l'employeur bénévole peut assurer la fonction de tuteur non indemnisé.

Article 7.5 – Financement

Les périodes de professionnalisation, en complément de l'utilisation du compte personnel de formation, sont prioritairement financées par l'Opca.

Le cas échéant, d'autres formations ouvrant droit à un financement prioritaire par l'Opca seront définies sur proposition de la CPNE-FP.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est fixé à 14 € par heure.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation non prioritaires est fixé à 11 € par heure.

Si la détermination du montant du forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires et non prioritaires est inadaptée au regard des ressources de l'Opca, les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'Opca la capacité de minorer ou de majorer le forfait horaire, dans la limite d'un montant forfaitaire plancher fixé à 9,15 € et d'un montant forfaitaire plafond fixé à 30 €.

Si une fois cette variation effectuée, le montant du forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires et non prioritaires demeure insuffisant ou inadapté, l'Opca saisira la commission paritaire de branche. Celle-ci devra alors impérativement se réunir et apporter, par avenant au présent accord, une réponse sous 45 jours. L'Opca a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, la présente section et produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE-FP et de la branche professionnelle.

Article 8 – Contrats de professionnalisation

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter le mode de formation en alternance au travers des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification/certification préparée.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Un décret fixe le pourcentage minimal des ressources perçues au titre de la professionnalisation que l'Opca doit consacrer aux contrats de professionnalisation.

Les partenaires sociaux considèrent que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage doit s'effectuer en évitant une concurrence entre ces deux dispositifs d'accès à la formation, dans les termes précisés à l'article 9.1.

Article 8.1 – Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par une convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la CPNE-FP, enregistré au RNCP ou d'un certificat de qualification professionnelle Interbranche (CQPI), afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 8.2 – Publics

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM ;
- aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Les partenaires sociaux de la branche préconisent par ailleurs aux établissements de contractualiser avec les demandeurs d'emplois de 45 ans et plus, ainsi qu'avec les publics entrant dans les critères définis par le fonds social européen (FSE), titulaires d'un niveau de formation infra V, V ou IV.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle emploi et le FPSPP seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'Opca.

Article 8.3 – Formations prioritaires

Sont prioritaires les actions de formation dont l'objet est de :

- favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- acquérir un titre ou diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les formations prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation sont définies par la CPNE-FP.

La CPNE-FP détermine la liste des certifications éligibles aux contrats de professionnalisation en veillant au principe de non-concurrence avec les certifications éligibles à un contrat d'apprentissage.

Article 8.4 – Durées de formation

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires et pour les publics visés aux articles 8.2 et 8.3 :

- la durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à vingt-quatre mois. Elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique) ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2200 heures.

Les partenaires sociaux de la branche mandatent l'Opca pour moduler ces durées en fonction des qualifications visées et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements ou dispenses de formation.

Pour les publics et formations non prioritaires, les dispositions de droit commun s'appliquent, à savoir :

- durée du contrat de professionnalisation comprise entre six et douze 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 8.5 – 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-FP :
 - les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic,
 - les 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 :
 - les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du Smic,
 - les 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 8.6 – Financement

Les contrats de professionnalisation sont financés par les fonds collectés au titre de la professionnalisation.

Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires est fixé à : 27 € pour une certification visée de niveau V, 13 € pour une certification visée de niveau IV et 11.50 € pour les autres certifications.

Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation non prioritaires, quel que soit le niveau de certification visé, est fixé à 9.15 €.

Ces montants sont de 15 € par heure pour les contrats prioritaires ou non, entrant dans le cadre de l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Si la détermination du montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires et non prioritaires est inadaptée au regard des ressources de l'Opca de branche, les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'Opca la capacité de minorer ou de majorer le forfait, dans la limite d'un montant forfaitaire plancher fixé à 9.15 € et d'un montant forfaitaire plafond fixé à 30 €. Si une fois cette variation effectuée, le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires et non prioritaires demeure insuffisant, l'Opca saisira la commission paritaire de branche. Celle-ci devra alors impérativement se réunir et apporter, par avenant au présent accord, une réponse sous 45 jours.

L'Opca de branche a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, la présente section relative aux contrats de professionnalisation.

Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE-FP de la branche qui l'analysera et transmettra ses conclusions et préconisations à la commission paritaire de branche.

Article 9 – Contrat d'apprentissage

Les entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif ne sont pas, très majoritairement, assujetties à la taxe d'apprentissage et ne disposent par conséquent pas des moyens financiers nécessaires à une politique de développement.

Toutefois, considérant les enjeux liés à la formation des jeunes, à leur insertion professionnelle et aux besoins de formation dans la branche, les signataires prennent la décision politique de mettre en place un développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage.

À ce titre, les signataires décident, en sus des engagements pris par la branche en matière d'emplois aidés, de conduire un effort particulier en matière d'apprentissage.

Cet effort prend la forme :

- d'une affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage afin de pallier l'absence de taxe d'apprentissage. Cette affectation est définie dans le présent accord ;
- d'un engagement de mettre en place tous les moyens d'information, d'accompagnement, de promotion et d'intervention financière pour garantir au minimum un maintien du nombre d'apprentis recrutés par la branche ;
- d'actions de promotion et de développement de l'apprentissage auprès des jeunes et des familles. À cet effet, l'Opca conclura dès son agrément en qualité d'OCTA une convention avec le ministre de l'Education nationale ;
- d'une politique de labellisation d'un CFA par région conformément aux dispositions du présent accord ;
- d'une formation obligatoire des maîtres d'apprentissage ;
- d'une reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage.

Article 9.1 – Formations éligibles au financement de l'apprentissage

Les signataires considèrent que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage doit s'effectuer en évitant une concurrence entre ces deux dispositifs d'accès à la formation.

À cet effet, lorsque des places sont disponibles en apprentissage sur les métiers prioritaires définis au niveau régional, et à défaut au niveau national, l'Opca ne peut financer de contrats de professionnalisation.

En tenant compte des offres régionales de formation par la voie de l'apprentissage, les formations éligibles aux contrats d'apprentissage sont définies par la CPNE-FP, sur la base des propositions des DR CPNE-FP. À défaut, les priorités nationales définies par le conseil d'administration paritaire de l'Opca s'appliquent.

Les DR CPNE-FP proposent des priorités dans les 6 mois suivants l'entrée en vigueur du présent accord. Les priorités régionales sont adressées avant le terme de ce délai à la CPNE-FP.

Article 9.2 – Financement

Une contribution égale au maximum à 1/5^e du montant des contributions relatives au financement de la professionnalisation est affectée au financement de l'apprentissage.

Article 9.3 – Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis préparant les diplômes visés à l'article 9.1 du présent accord est fixée comme suit :

- pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :
 - 30 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution de leur contrat,
 - 45 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution de leur contrat ;
- pour les jeunes âgés de 18 à moins de 21 ans :
 - 50 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution de leur contrat,
 - 60 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution de leur contrat,
 - 70 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution de leur contrat ;
- 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 1^{re} année d'exécution de leur contrat,
 - 75 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution de leur contrat,
 - 85 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 85 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution de leur contrat.

Article 9.4 – Labellisation des centres de formation d'apprentis

La branche mandate la CPNE-FP pour labelliser 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-FP pour labelliser 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, la labellisation de ces CFA est accordée pour trois ans, renouvelables.

La convention labellisant les CFA précisera les obligations des parties à l'égard des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des entreprises.

Le ou les CFA labellisés mettent en œuvre les formations par apprentissage, en priorité avec les organismes de formation qui adhèrent 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 labellisés mettent en œuvre les dites formations avec les organismes de formation initiale en capacité de le faire.

Article 10 – Rupture de contrat, arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final, pour les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage

Rupture de contrat

Contrats de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, il est prévu la prise en charge par l'Opca des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 du code du travail et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Contrats d'apprentissage

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils soient à l'origine de cette rupture. Durant cette période, la prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'Opca.

Arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final

Contrats de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification prévue du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation, d'un congé maternité, d'un congé maladie, d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ou d'une défaillance de l'organisme de formation.

La prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'Opca afin de mener à bonne fin la formation suivie dans la limite d'un redoublement par bénéficiaire.

Contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé ou prolongé en cas d'échec à l'examen ou de suspension du contrat de travail indépendante de la volonté de l'apprenti dans les conditions prévues aux articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail.

La prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'Opca afin de mener à bonne fin la formation suivie dans la limite d'un redoublement par bénéficiaire.

Article 11 – Tuteurs et maîtres d'apprentissage

Article 11.1 – Mise en place et désignation des tuteurs

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

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 11.2 – Mise en place et désignation des maîtres d'apprentissage

Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

La personne choisie pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions règlementaires posées par l'article R. 6223-24 du code du travail doivent également être remplies.

Article 11.3 – Encadrement des salariés

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés au total quelle que soit la forme de contrat concernée.

Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à 3 après accord de la CPNE-FP; pour ce faire, l'employeur devra demander une dérogation écrite à la présidence paritaire de la CPNE-FP. L'employeur permettra au maître d'apprentissage ou au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article 11.4 – Exercice de la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur

Pour permettre l'exercice des missions de maître d'apprentissage ou de tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage ou 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 d'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. L'employeur a aussi obligation de libérer le temps nécessaire à la formation du tuteur ou de maître d'apprentissage. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des tuteurs ou maîtres d'apprentissage bénéficiaires de ces formations. Le tuteur ou le maître d'apprentissage devra être formé en amont ou pendant la réalisation du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu dans le premier tiers de la durée du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage.

Les actions de formation tutorale sont optionnelles pour les tuteurs dont les emplois sont réglementés en la matière. La branche confie à la CPNE-FP le soin de revoir le référentiel professionnel de la fonction de tuteur pour les personnes titulaires de diplômes qui identifient déjà cette mission dans leurs référentiels d'activités ainsi que le soin d'en réviser la durée dans une perspective tant collective que d'individualisation.

La branche confie à la CPNE-FP la labellisation des centres de formation préparant à la formation tutorale et le soin de s'assurer d'une offre existante sur l'ensemble du territoire. Pour assurer la fonction tutorale ou celle de maître d'apprentissage, 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 de professionnalisation et de l'apprentissage ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre 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 salarié;
- de rencontre et débat avec le centre de formation;
- de participation aux différents bilans du salarié.

L'ensemble des temps consacrés à sa mission est du temps de travail effectif.

Le salarié tuteur ou maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 70 euros bruts par mois complet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de la personne « tutorée » dans le cadre des dispositifs de professionnalisation ou de l'apprenti dans le cadre de l'apprentissage. En cas de mois incomplet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité de fonction sera calculée prorata temporis. Pour les tuteurs dans le cadre du contrat de professionnalisation, cette indemnité est finançable dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise. Elle peut faire l'objet d'un remboursement par l'Opca dans le cadre d'une obligation conventionnelle ou d'un versement volontaire.

Article 11.5 – Financement des actions de tutorat

Les actions de tutorat pour les contrats de professionnalisation sont prises en charge au titre des 4/5^e de la contribution dite de professionnalisation.

Les actions de tutorat pour les maîtres d'apprentissage sont prises en charge au titre des 1/5^e de la contribution dite de professionnalisation.

Article 12 – Plan de formation

Article 12.1 – Objectifs du 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 fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de cette obligation mais il n'en est pas le moyen exclusif. Toute action contribuant à la professionnalisation des salariés et notamment celles qui entrent dans le champ de l'investissement formation en application du présent accord, peuvent s'articuler au service du développement professionnel des salariés et de la qualité des services rendus par l'organisation.

Article 12.2 – Catégories d'action de formation dans le cadre du plan

Le plan de formation peut contenir deux types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences.

Les catégories d'action ne concernent, conformément aux dispositions législatives, que le plan de formation.

Les institutions représentatives du personnel sont consultées sur l'ensemble des éléments constituant l'investissement formation de l'entreprise, dont le plan de formation.

Article 12.3 – Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre du plan de formation pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération, et en cas de dépassement de la durée légale du travail, ou de la durée contractuelle à paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Ces actions correspondent à l'acquisition de compétences utilisables dans le cadre de la qualification du salarié et des emplois qu'elle permet d'occuper.

Article 12.4 - Actions de développement des compétences

Les actions de développement des compétences sont celles qui conduisent à l'acquisition de compétences qui ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la qualification du salarié et des emplois qu'il pourrait occuper avec cette qualification.

Ces actions peuvent se dérouler sur le temps de travail. Elles peuvent également 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 huit 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 huit 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).

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, exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS, soumise à l'impôt sur le revenu, mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Pour les salariés qui suivent des actions de développement des compétences pendant ou en dehors du temps de travail, l'employeur doit prévoir avant le départ en formation :

- une priorité d'accès aux fonctions disponibles correspondant aux compétences acquises ;
- une reconnaissance des efforts accomplis par le salarié.

Les engagements de l'employeur sont subordonnés au fait que le salarié doit être assidu à sa formation et avoir satisfait aux évaluations prévues et portent sur un délai d'un an à l'issue de la formation suivie par le salarié.

Article 12.5 - Financement des actions du plan de formation

Les actions du plan de formation sont financées dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise.

Partie 3 Dispositions financières

Les dispositions financières prévues au présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, situés en territoire métropolitain et DOM. Elles doivent permettre de conduire une politique d'investissement formation permettant de prendre en compte les besoins des établissements et des salariés en articulation avec le développement de politiques d'intérêt général.

Article 13 – Investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif

Conformément au préambule du présent accord, les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.

L'investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privé à but non lucratif est fixé à 2% de la masse salariale brute annuelle.

Il est constitué par les trois éléments suivants :

- une contribution légale, d'un montant de 1% de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 10 salariés ou de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF, entièrement versée à l'Opca/Opacif et intégralement mutualisée. Cette contribution légale sert principalement à développer la qualification et les actions prioritaires de la branche ;
- une obligation conventionnelle mutualisée, destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises, quel que soit le seuil de l'effectif, et prenant la forme d'un versement conventionnel obligatoire à l'Opca, représentant 0,35% de la masse salariale brute annuelle ;
- une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65% de la masse salariale brute annuelle, dont les entreprises peuvent s'acquitter selon les modalités prévues à l'article 16.

Au-delà de ces obligations, tous les moyens consacrés au développement de la formation professionnelle font partie de l'investissement global de l'employeur. Cet investissement peut être géré par les entreprises directement ou donner lieu à un versement sur une base volontaire à l'Opca, sur la base de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

L'obligation conventionnelle mutualisée d'un montant de 0,35 % de la masse salariale brute annuelle et l'obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle sont destinées au financement de toutes actions de formation telles que définies par le code du travail ainsi qu'au financement du développement de la formation professionnelle continue tel que défini par la liste ci-dessous :

1. les actions de formation qualifiantes ;
2. le développement professionnel continu des personnels (DPC) de santé (médicaux et paramédicaux) tant pour la partie formation que pour l'analyse de pratiques ;
3. les colloques, journées d'étude, congrès, séminaires, symposiums, conférences portant sur des sujets spécifiques et techniques, constituant un réel moyen de perfectionnement des compétences et connaissances des professionnels. Ces actions, congrès, conférences, séminaires, journées d'études sont dispensés par des intervenants dont la compétence dans le domaine concerné est avérée. La production d'actes (capitalisation des acquis du contenu du colloque) et la restitution des acquis de la part du salarié vers son équipe ou son collectif de travail sont requises ;
4. l'indemnité tutorale ;
5. les actions de formation à la prévention et la gestion des risques : toute action de formation à la prévention et à la gestion des risques destinée à la sécurité collective du public accueilli ;
6. les actions de formation relatives aux risques psychosociaux : toute action de prévention et de gestion des risques psychosociaux auxquels le salarié est confronté dans son activité professionnelle ;
7. les actions de formation intégrées aux situations de travail : toute action qui répond à des obligations de certifications, de mise en conformité avec des normes techniques ou juridiques, de développement de démarche qualité, de GPEC... ;
8. les préparations aux concours ;

9. les actions de formation dont l'objectif porte sur l'encadrement des activités de loisirs et de sensibilisation à une technique dans le cadre du projet d'entreprise, de structure ou d'établissement dont toute action qui s'inscrit dans le cadre du projet d'établissement ou de service pour les salariés en situation d'accompagnement, d'animation dans l'établissement, ou à l'occasion d'un séjour avec les personnes accompagnées à l'extérieur ;
10. les actions de formation de développement personnel en lien avec l'activité professionnelle dont toute action dont les techniques de développement personnel acquises lors de la formation sont utilisées par les salariés dans le cadre de leurs missions ayant un lien direct ou indirect avec le public accueilli ;
11. les actions de formation relatives aux pratiques non conventionnelles à visées thérapeutiques, sous contrôle des instances mises en place par l'Opca : comités d'éthique, commission paritaire d'harmonisation (CPH), commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG) et de la mission interministérielle de lutte et de vigilance contre les dérives sectaires (Miviludes) ;
12. les actions de développement professionnel, liées au bien-être, dès lors qu'elles visent la professionnalisation ou le développement des compétences ;
13. les actions de formations réalisées en interne, organisées par une entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés, sur la base d'un programme, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation ;
14. les actions financées au titre du CPF, la part conventionnelle pouvant être mobilisée en complément de tout ou partie du crédit d'heures acquis par le salarié dans le cadre du CPF, utilisé à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur.

La liste des actions ci-dessous sont éligibles exclusivement à un financement sur la part d'investissement formation de 0,65% de la masse salariale brute annuelle :

1. l'analyse des pratiques professionnelles permettant un apprentissage collectif à partir de l'analyse de situations. Plus précisément, il s'agit d'un espace et d'un temps donnés, pendant lesquels un expert dans une discipline précise, ayant la qualité de prestataire extérieur à l'entreprise, encadre un groupe de professionnels spécifiques

au sein d'un établissement, réunis pour échanger sur une situation de travail, l'analyser, identifier les difficultés rencontrées et faire ainsi évoluer les pratiques. Il s'agit d'un processus de transformation des pratiques professionnelles, élaboré dans une logique de coconstruction entre les salariés et l'expert, permettant l'acquisition de connaissances et de compétences, dans une perspective d'amélioration des pratiques;

2. la supervision de pratiques professionnelles visant à améliorer la qualité de l'acte professionnel, consistant en un ensemble d'opérations critiques par lesquelles un tiers expert, ayant la qualité de prestataire extérieur, vise à améliorer la qualité de l'acte professionnel des personnes, à réguler leur savoir-faire, de façon à assurer la plus grande cohérence possible entre les référentiels et les pratiques.

Le comité d'entreprise examinera les actions 3 et 4 dans le cadre des consultations annuelles sur le plan de formation.

3. les dépenses de fonctionnement inhérentes aux actions concourant au développement de la formation professionnelle continue, notamment celles liées à l'information et à la gestion de la formation, tels que les coûts de structure et de personnels mobilisés par les entreprises. Pour la contribution conventionnelle obligatoire, ces actions peuvent être financées dans la limite de 12%;
4. la formation des dirigeants bénévoles ayant un mandat spécifique au sein d'un conseil d'administration ou d'un bureau, la formation suivie devant être en lien avec l'exercice de ce mandat. Pour la contribution conventionnelle obligatoire, ces actions peuvent être financées dans la limite de 5%.

Pour les listes des actions éligibles ci-dessus, les contenus et méthodes pédagogiques doivent bénéficier d'une reconnaissance d'une communauté de professionnels ou être tombés dans le domaine public scientifique.

L'ensemble des actions figurant dans les deux listes ci-dessus sont éligibles à un financement dans le cadre des moyens consacrés au développement de la formation professionnelle allant au-delà des obligations fixées par l'accord.

Article 14 – Contributions légales au financement de la formation conformément au décret en vigueur

Article 14.1 – Employeurs occupant au minimum 300 salariés

Pour les structures employeurs de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1% de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2% destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2% destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4% destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2% versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

L'ensemble de ces contributions est versé à l'Opca/Opacif, sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.2 – Employeurs occupant de 50 à 299 salariés

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1% de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2% destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2% destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1% destinés au financement du plan de formation ;
- 0,3% destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2% versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'Opca/Opacif sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.3 – Employeurs occupant de 10 à 49 salariés

Pour les structures employeurs de 10 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1% de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,15% destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2% destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2% destinés au financement du plan de formation ;
- 0,3% destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,15% versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'Opca/Opacif sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.4 – Employeurs occupant moins de 10 salariés

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55% de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4% destinés au financement du plan de formation ;
- 0,15% destinés au financement de la professionnalisation.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'Opca.

Article 14.5 – Règles communes

Pour favoriser l'accompagnement de l'investissement formation des employeurs de la branche, les fonds versés au titre du plan de formation, dans le cadre de la contribution légale, sont intégralement mutualisés sans remise à disposition automatique aux adhérents de l'Opca. Ces fonds seront prioritairement utilisés en complément de financement d'actions rentrant dans le cadre de projets d'établissement.

Article 15 – Obligation conventionnelle mutualisée

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif décident de créer une obligation conventionnelle de financement de la formation professionnelle continue de 0,35% de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :

- à hauteur de 0,1% minimum au financement de la qualification ;

- à hauteur de 0,19 % maximum, au financement du développement de la formation professionnelle continue des salariés;
- à hauteur de 0,06 %, au financement des services rendus par l'Opca à l'ensemble des entreprises et des salariés.

Article 16 – Obligation d'investissement en formation

Compte tenu du caractère essentiel que revêt le développement de la formation professionnelle continue, afin de garantir un accompagnement et des soins de qualité aux personnes accueillies, il est créé une obligation d'investissement formation pour toute entreprise à hauteur de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle.

Cet investissement formation peut être géré par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- soit une gestion interne, l'ensemble des actions et coûts listés à l'article 13 pouvant être pris en compte, ainsi que les rémunérations chargées des personnels pendant le temps consacré à ces actions;
- soit un versement volontaire à l'Opca qui ne fait pas l'objet d'une mutualisation et qui peut être utilisé dans les conditions définies ci-dessus;
- soit une combinaison de ces deux possibilités.

En cas de versement volontaire à l'Opca de tout ou partie de l'investissement formation de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle, une participation au financement des services rendus par l'Opca sera appliquée.

Il est rendu compte chaque année aux représentants du personnel de l'investissement en formation de l'employeur. Son utilisation doit obligatoirement faire l'objet d'éléments détaillés dans la base de données économiques et sociales (BDES) de l'année concernée.

Les entreprises devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'Opca de la branche.

Lorsqu'il subsiste un reliquat au bout d'un an, le montant de l'investissement formation non-utilisée sera versé à l'Opca de la branche.

Partie 4

Dispositions relatives aux instances (CPNE-FP, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, Opcv/Opacif)

Article 17 – Commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

Les organisations d’employeurs représentatives de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif sont signataires de quatre conventions collectives nationales et d’une convention collective d’entreprise, qui concernent 800 000 salariés.

Elles sont fortement attachées à la négociation des évolutions nécessaires en matière d’emploi, de formation, de professionnalisation et de certification dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Ce dialogue social peut nécessiter la mise en place de groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation, qui travailleraient sur des sujets exigeant des compétences spécifiques, en amont de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle.

Article 17.1 – Création et objet de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle est créée par le présent accord. Les missions attribuées à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle sont les suivantes :

Analyse et préconisation à la commission paritaire de la branche (CPB) sur les sujets relevant de la formation professionnelle, de la certification, de l’emploi, et du développement des études nationales. Cet apport se traduira, notamment par :

- pour la formation professionnelle :
 - la définition d’actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation), du compte personnel de formation et de l’apprentissage,
 - la transmission des orientations politiques emploi-formation en amont de la définition du programme national d’actions (PNA) par l’Opcv,

- 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,
- un renforcement de la liaison structure/centre de formation, afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des entreprises et de valoriser les métiers de la branche,
- la veille du suivi et de la mise en application des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle,
- la modélisation de l'entretien professionnel, son format, la définition des interlocuteurs, la nature de ses conclusions, ses modes de contestation,
- la promotion de la politique de formation,
- la conclusion de conventions de partenariats avec les fédérations et représentants des organismes de formation ;
- pour la certification :
 - recenser les besoins en connaissances et compétences des métiers de la branche,
 - le cas échéant, traduire les besoins recensés en certifications,
 - proposer les certifications pouvant nécessiter un positionnement dans la classification,
 - répondre devant la CNCP des besoins de certifications de la branche,
 - instaurer, suivre et actualiser semestriellement toutes listes permettant l'accès aux certifications par le compte personnel 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, des qualifications et des compétences. 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 de la branche et l'information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement,

- la production d'un rapport d'analyse intermédiaire annuel sur l'emploi et d'un rapport triennal de synthèse.
- pour le développement des études nationales : la CPNE-FP demande des études thématiques à l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

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) et schémas régionaux de la formation professionnelle.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la CPNE-FP s'appuie sur des groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation (sanitaire, social et médico-social), mis en place lorsque les sujets à traiter impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques et sur les services techniques de l'Opc.

Lien et modalités de fonctionnement avec l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de la branche

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation. À ce titre, le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire diligente des études dans le cadre des orientations politiques emploi-formation de la CPNE-FP, voire suite à une demande précise de la CPNE-FP.

Par ailleurs, les contributions de l'Observatoire (données annuelles, enquêtes emplois...) permettent à la CPNE-FP de déterminer les orientations politiques de l'emploi et de la formation.

La CPNE-FP s'appuiera sur les travaux de l'Observatoire afin de compléter la liste des certifications établie au titre du CPF.

Relations de la CPNE-FP avec l'Opca

Les orientations en matière de formation, emploi et certification de la CPNE-FP sont adressées au conseil d'administration paritaire de l'Opca qui en prend connaissance et en tient compte dans l'établissement des règles de prise en charge. La CPNE-FP est informée régulièrement des actions menées par l'Opca et réciproquement.

Article 17.2 – Composition, organisation et périodicité des réunions

Article 17.2.1 – Réunions plénières

La CPNE-FP comprend deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative, l'Unifed désignant globalement autant de représentants du collège employeurs que ceux désignés par le collège salariés.

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 autant de titulaires et de suppléants. La présence de tous les représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des représentants suppléants du collège employeur, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

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 17.2.2 – 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 17.2.3 – Bureau

Chaque collège désigne, pour un mandat de deux ans, un bureau constitué d'un président, d'un président adjoint auxquels s'ajoutent un membre du collège salarié et un membre du collège employeurs, soit au total 4 représentants. Afin de permettre un tuilage dans la fonction de président et la poursuite de l'action sur les dossiers en cours, le deuxième représentant de chaque collège au bureau est le président sortant qui intègre le bureau élargi.

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président adjoint, 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. Il est en relation régulière avec les autres instances de la branche (CPB, bureaux de l'Opcv et de l'Observatoire), en vue d'assurer une cohérence dans la prise des décisions sur des sujets communs aux différentes instances.

Article 17.2.4 – Groupes paritaires de travail

La CPNE-FP ou son bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale 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 17.2.5 – 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.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer. Le président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 6 missions de représentation.

Article 17.2.6 – Secrétariat administratif et technique

L'Unifed, en lien avec la présidence de la CPNE-FP, 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 (ministres, 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 certificats de qualification professionnelle de la branche;
- 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 » et « moniteur d'atelier »;
- référent par délégation de la présidence paritaire auprès des organismes de formation;
- relation avec les groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation et 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 (DRP) 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, des qualifications et des compétences;
- veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale;
- suivi des dispositifs de branche avec les organismes de formation labellisés (apprentissage, DSB-VAE...).

Article 17.3 – Modalités de prise des décisions

Les décisions de la CPNE-FP sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collègue employeur et le collègue salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif et technique.

Article 17.4 – 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 réunions 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 17.2.1, 17.2.3, 17.2.4

et 17.2.5, 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 1/30^e 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.

Article 18 – Délégations régionales de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (DR CPNE-FP)

Article 18.1 – Installation et rôle de la délégation régionale

Est installée une délégation régionale par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur. Un avenant au présent accord sera négocié avant la fin de l'année 2015 pour prendre en compte la nouvelle organisation administrative. 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 ;
- dans le cadre des orientations nationales arrêtées par la CPNE-FP, définit les orientations régionales emploi-formation en vue de leur traduction opérationnelle par l'Opca au titre du plan régional d'actions, sous forme d'actions collectives ;
- 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 ;

- veille à la mise en place et assure le suivi des dispositifs de formation et d'accompagnement de la branche en région et en fait la promotion auprès des partenaires institutionnels ;
- assure la promotion régionale en matière d'apprentissage, au regard des besoins régionaux ;
- participe à l'élaboration et suit les listes CPF régionales, en relation avec les partenaires sociaux et institutionnels siégeant aux Coparef/Crefop dans le but de faire valoir les besoins de la branche en 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, des qualifications et des compétences 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, des qualifications et des compétences.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.

Article 18.2 – Composition de la délégation

La délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- un nombre de représentants titulaires des employeurs désignés par l'Unifed identique au nombre de représentants titulaires désignés par les organisations syndicales de salariés. Les titulaires peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par des suppléants.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Article 18.3 – Désignation

L'Unifed et les organisations syndicales de salariés représentatives désignent leurs représentants auprès du secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP, qui informe le

président et le président adjoint de la CPNE-FP, lesquels assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la région.

Chaque collègue 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 et le président adjoint, une année chacun.

Article 18.4 – Fonctionnement

Article 18.4.1 – Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à quatre par an d'une demi-journée 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 au moins 15 jours avant la réunion, afin qu'ils puissent la communiquer à leurs employeurs.

Article 18.4.2 – Préparation des réunions plénières régionales

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 18.4.3 – Modalités de prise de décisions

Les décisions en DR CPNE-FP sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité. En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Article 18.4.4 – 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 représentant des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche pour chaque réunion plénière régionale de la CPNE-FP (4 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 (4 demi-journées par an) tout comme leur préparation (4 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 1/30^e 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 18.5 – 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 19 – Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est créé en tant qu'instance de l'Opcv, qui assure pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), et dans le cadre de ses orientations, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation. Son action vise à favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche. Il est piloté par un comité paritaire de pilotage, dénommé Copil de l'observatoire.

Article 19.1 – Missions

À ces fins, il exerce les missions suivantes :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers de la branche 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 ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à destination de la CPB et de la CPNE-FP ;
- transmettre aux organisations de la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que de formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'engager la négociation triennale sur la formation professionnelle et à la CPNE-FP d'élaborer les orientations de la formation professionnelle ;

- 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 veiller à leur réalisation.

Il entretient la base de données de l'emploi dans la branche afin de permettre à l'Opca de réaliser, à un rythme quinquennal, une enquête emploi prenant en compte tant les éléments quantitatifs que qualitatifs afin de développer une vision prospective de l'emploi, des métiers, des besoins de la branche. L'Observatoire décline ses travaux régionalement. Au-delà, les partenaires de la branche mandatent l'Observatoire pour analyser les parcours types emploi-formation. Ils invitent aussi l'Observatoire à réaliser ces travaux, en partenariat avec les autres observatoires de branches, en harmonisant leurs procédures afin que les données puissent être amalgamées et couvrir l'ensemble de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale et à travailler avec les structures d'observation existantes (telles les CARIF, OREF...).

Article 19.2 – Saisine du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire

Le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire (Copil de l'Observatoire) peut être saisi :

- par la CPB et/ou la CPNE-FP, et/ou le CAP de l'Opca ;
- par les délégations régionales de la CPNE-FP dès lors que la demande porte sur des déclinaisons régionales des missions nationales de la CPNE-FP ;
- par les délégations régionales paritaires de l'Opca.

La saisine du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire par les DR CPNE-FP et les DRP de l'Opca intervient conformément à la procédure arrêtée conjointement par le Copil de l'Observatoire et la CPNE-FP.

Dans le cadre des liens régionaux DRP de l'Opca / DR CPNE-FP et/ou DR CPNE-FP / partenaires extérieurs (conseil régional, Carif/OREF...), si ces partenaires ont des demandes spécifiques, ils saisissent le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ou la DR CPNE-FP qui, en lien avec la CPNE-FP, valide ou invalide la demande.

Dès lors qu'une demande a reçu un avis favorable et quels qu'en soient les demandeurs : la demande et les résultats des travaux réalisés sont transmis à l'ensemble des partenaires composant la branche, la CPNE-FP, les DR CPNE-FP ou les DRP de l'Opcsa selon la nature de la demande et des travaux.

Article 19.3 – Composition et fonctionnement du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire

Le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est composé paritairement de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et d'autant de représentants des employeurs.

Les décisions du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75% de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

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.

Ses modalités de fonctionnement sont précisées par les statuts de l'Opcsa.

Article 19.4 – Missions du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire

Le comité paritaire de pilotage élabore et propose les orientations de l'Observatoire selon un protocole triennal révisable annuellement sur avis de la CPNE-FP.

Il met en place par décision paritaire toute commission susceptible d'accompagner les missions qu'il définit.

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 19.5 – Financement de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Le financement de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et compétences est assuré dans les conditions prévues par la réglementation et conformément aux dispositions de la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'Opcva et l'État. Au titre de son fonctionnement, il établit, dans le cadre de son comité de pilotage, un budget prévisionnel transmis pour validation au conseil d'administration paritaire de l'Opcva.

L'Opcva, auquel il appartient, 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, concernant les dépenses afférentes à l'administration de l'Observatoire et les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en œuvre, seront pris en charge dans les conditions prévues par les statuts de l'Opcva.

L'Observatoire produit chaque année à l'attention de la CPNE-FP et de la CPB un rapport qui reprend les divers travaux effectués ou en cours. Il veille à la diffusion de ses travaux, notamment auprès des entreprises pour les aider à nourrir leur base de données unique dans le domaine prévisionnel.

Article 20 – Opca/Opacif/OCTA

Article 20.1 – Champ d'application Opca/Opacif/OCTA

Les signataires demandent l'agrément de l'Opca, de l'Opacif et de l'OCTA de la branche dans le champ professionnel visé au présent accord pour l'ensemble du territoire national comprenant la métropole et les DOM.

Dans les départements d'outre-mer, la branche sanitaire sociale et médico-sociale affirme sa volonté d'assurer une présence politique et technique. Pour l'Île de la Réunion, elle prendra la forme d'une DRP dans les conditions définies à l'article 20.6 du présent accord. Pour les Antilles et la Guyane, des groupes techniques paritaires sont mis en place. La constitution de ces groupes, leur fonctionnement et leurs missions seront définis par le conseil d'administration de l'Opca en concertation avec les représentants paritaires locaux en tenant compte des spécificités locales. Les services techniques de l'Opca seront ajustés en fonction du nombre d'adhérents de chaque département et du montant de la collecte.

Article 20.2 – Agrément d'Unifaf

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, les signataires demandent l'agrément par l'État :

- de l'Opca au titre du plan de formation des entreprises, du compte personnel de formation et de la professionnalisation ;
- de l'Opacif au titre du congé individuel de formation ;
- de l'OCTA en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) sur le même champ géographique et professionnel.

Les parties décident de désigner Unifaf en tant qu'Opca, Opacif et OCTA, dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 20.3 – Fonds d'assurance formation

Unifaf est un fonds d'assurance formation, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-7 du code du travail, et est constitué sous la forme d'une association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 20.4 – Missions

L'Opca, Opacif et OCTA a compétence pour :

- mettre en place toute action contribuant au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;

- collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés, quels que soient les dispositifs utilisés ;
- collecter, gérer et redistribuer la taxe d'apprentissage ;
- 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 ;
- 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 (moins de 10 salariés), petites et moyennes entreprises (10 à moins de 300 salariés) ;
- développer des services adaptés aux besoins des entreprises de taille intermédiaire (300 à 4999 salariés) et des grandes entreprises (5000 salariés ou plus) ;
- accompagner les entreprises dans la réalisation de leurs diagnostics RH ;
- garantir la qualité des formations qu'il finance.

L'Opca, Opacif et OCTA intervient également pour mettre en œuvre les politiques définies par la branche et dans le respect des missions des CPNE-FP, DR CPNE-FP et de l'Observatoire de branche.

Dans ce cadre, l'Opca, Opacif et OCTA 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 de l'Opca, Opacif et OCTA sont prioritairement :

- la mise en œuvre des orientations de la branche et de la CPNE-FP en matière de formation des personnels ;

- le développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance ;
- 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 ;
- le conseil aux salariés pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel et identifier les moyens pouvant être utilisés pour sa réalisation ;
- la recherche de financements complémentaires, notamment auprès du FPSPP, de l'État et des conseils régionaux. L'Opca, Opacif et OCTA 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'État 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 ;
- la construction et l'expérimentation de projets innovants au niveau national et en région, notamment dans le cadre de partenariats nationaux ou locaux ;
- la prise en charge des coûts de diagnostic dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 20.5 – Conseil d'administration paritaire (CAP)

Le conseil d'administration paritaire est composé, suite à la publication de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales de salarié, de deux membres dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'autant de représentants d'employeurs. Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Les décisions du conseil d'administration paritaire sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de

représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Le CAP a pour missions principales :

- la mise en œuvre de la politique de formation définie par la commission paritaire de branche (CPB) et les orientations politiques emploi-formation définies par la CPNE-FP ;
- la définition et la coordination des modalités d'actions des délégations régionales paritaires (DRP) ;
- la fixation des budgets, des comptes de résultats et des bilans de l'Opca/Opacif/OCTA ;
- la prise de toutes mesures propres à assurer l'information des DRP et des adhérents.

Les conditions afférentes au nombre de réunions du CAP, à la composition et au fonctionnement du bureau et aux commissions et groupes de travail sont définies dans les statuts.

Article 20.6 – Délégations paritaires

Les délégations régionales paritaires (DRP) sont composées à l'identique du conseil d'administration paritaire (CAP).

Est installée une DRP par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur. Un avenant au présent accord sera négocié avant la fin de l'année 2015 pour prendre en compte la nouvelle organisation administrative.

Les décisions de la délégation paritaire régionale sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité. En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Elles se réunissent au minimum six fois par an.

Les DRP ont pour missions principales :

- la représentation de l'Opca, Opacif et OCTA en région auprès des établissements et de leurs salariés et les relations avec les différents acteurs de la formation professionnelle et notamment les Coparef ;
- la mise en œuvre au niveau régional des orientations de la branche, de la CPNE-FP et de leurs DR CPNE-FP et de l'Opca en respectant les cadrages nationaux ;
- 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 DR CPNE-FP ;
- la gestion d'enveloppes financières déléguées par le conseil d'administration paritaire de l'Opca.

Les conditions afférentes à la composition et au fonctionnement du bureau et aux groupes de travail sont définies dans les statuts.

Article 20.7 – Moyens financiers

Les ressources de l'Opca/Opacif/OCTA sont composée par :

- les contributions légales destinées à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ;
- les contributions conventionnelles mises en place par la branche destinées au développement de la formation professionnelle continue ;
- les versements volontaires effectués par les entreprises soit en application de l'obligation d'investissement formation de la branche, soit au-delà de cette obligation ;
- toute ressource compatible avec son objet social ;
- les revenus de placements financiers ;
- toute autre ressource autorisée par la réglementation.

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 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.

Enfin, doivent être prises en compte les règles en matière de fonctionnement des Opca, particulièrement en ce qui concerne les frais de gestion et frais de mission.

Article 20.8 – Frais de gestion et de mission de l'Opca/Opacif

Les frais de gestion et de mission doivent tenir compte de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État mais également des taux maximum fixés par le présent accord pour les versements conventionnels.

Ils sont fixés par le conseil d'administration.

Seront distingués par le conseil d'administration :

- les frais de gestion correspondant à la productivité de l'Opca pour la gestion des financements (prises en charge, remboursements...);
- les frais de mission correspondant aux services rendus à la branche, aux entreprises et salariés sous forme de services directs tels que le conseil, l'information et l'accompagnement ou le travail d'ingénierie se traduisant par des outils ou informations mis à disposition de la branche et des entreprises, y compris les travaux issus du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire.

Article 20.9 – Statuts et règlement intérieur

Les statuts et le règlement intérieur de l'Opca, Opacif et OCTA font l'objet d'une adoption par le conseil d'administration paritaire à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que chaque collège dispose de 103 mandats de vote. Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Les statuts peuvent également être modifiés à l'initiative de tout membre lorsque la modification est rendue nécessaire par une modification de droit ou de fait qui rend une ou plusieurs dispositions des statuts caduques.

Les modalités précises de fonctionnement des instances et les moyens mis à leur disposition sont fixés par le règlement intérieur.

Article 20.10 – 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 avec maintien de salaire :

- 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 aux temps de préparation et de réunion :

- 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 l'Opca ;
- le temps passé aux réunions et le temps de préparation, prévus par le présent accord donnent lieu à autorisation d'absence et maintien de salaire.

Les salaires et charges afférentes des administrateurs sont maintenus pendant les absences pour la part correspondante à leur activité pour l'Opca, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un mois suivant chaque absence.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins 10 jours avant la date prévue.

Article 20.11 – Conseillers des organisations ayant une 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 maintenus pendant les absences pour la part correspondant à leur activité pour l'Opca, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un mois suivant chaque absence. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, versée par le nouveau fonds paritaire de financement du paritarisme.

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 conseillers, soit en tant que membres.

Les conseillers ne peuvent pas participer aux réunions de Bureau ni aux réunions des délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

Article 20.12 – Formation des administrateurs

Les représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) bénéficient de 5 jours de formation par an.

Pour suivre ces formations, ils 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 heures de transport (base SNCF).

Leurs salaires et charges afférentes sont maintenus pendant les absences, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un mois suivant chaque absence, pour la part correspondant au temps de participation à ces formations. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, versée par le nouveau fonds paritaire de financement du paritarisme. Les organisations syndicales (employeurs et salariés) prennent en charge directement les coûts pédagogiques et les frais annexes.

Article 20.13 – Décisions du conseil d'administration paritaire

Afin de favoriser la lisibilité des règles applicables aux entreprises et aux salariés, le conseil d'administration paritaire actualisera et diffusera les décisions opposables (délibérations) avant la fin de l'année 2015 au regard des nouvelles règles légales et conventionnelles applicables.

Article 20.14 – Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est une instance de l'Opca, qui assure pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), et dans le cadre de ses orientations, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation. Son action vise à favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche. Il est piloté par un comité paritaire de pilotage, dénommé Copil de l'observatoire.

Ses missions, modalités de saisine, sa composition, son fonctionnement et son financement sont précisés à l'article 20 du présent accord, complétés par les dispositions des statuts et du règlement intérieur.

Article 20.15 – Commissions institutionnelles

Les commissions paritaires institutionnelles de l'Opca/Opacif sont les suivantes :

- commission financière ;
- commission paritaire d'harmonisation (CPH) ;
- comité d'éthique ;
- commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

Les commissions sont composées notamment d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants d'employeur.

Les décisions prises par la CPH et la CPNRG le sont selon les modalités fixées par le conseil d'administration paritaire. Les statuts et le règlement intérieur précisent les missions, la composition et le fonctionnement de ces instances.

Article 20.16 – Modalités de gestion administrative

Les partenaires sociaux de la branche décident de favoriser la logique de parcours professionnels. Pour ce faire, ils demandent à l'Opca, Opacif et OCTA 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.

Les modalités de gestion administrative nécessaires à la réalisation de cet objectif sont renvoyées aux statuts et/ou au règlement intérieur.

Partie 5

Dispositions relatives à l'accord

Article 21 – Clause de revoyure générale

Les partenaires sociaux conviennent d'instaurer une durée déterminée de 3 ans pour les articles 13, 15 et 16 du présent accord fixant la répartition entre l'obligation conventionnelle mutualisée et l'obligation d'investissement formation.

Les partenaires sociaux demanderont à l'Opca, pour mars 2018, les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaire.

Article 22 – Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord se fait dans le cadre de la commission paritaire de branche après un travail mené au sein d'un comité de suivi.

Le comité de suivi est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative et signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants désignés par l'Unifed.

L'Opca communique chaque année les documents nécessaires aux travaux du comité de suivi, qui se réunit au cours du dernier trimestre de l'exercice.

Article 23 – Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement 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 24 – Agrément et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

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.

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. 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.

Il prendra effet au 1^{er} janvier 2015 sous réserve de son agrément et de son extension.

Additif n°12

Accord OETH relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2016-2020

Modifié, à compter du 1^{er} janvier 2017, par les avenants n°1 et n°2 du 28 novembre 2016 agréés par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (arrêté du 25 janvier 2017 - JO du 1^{er} février 2017) et par la direction générale de la cohésion sociale (arrêté du 1^{er} mars 2017 - JO du 5 mars 2017).

Entre d'une part :

- La Croix-Rouge française
- La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (Fehap)
- Nexem

Et d'autre part :

- La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT)
- La Fédération française Action Santé-Sociale (CFE-CGC)
- La Fédération Santé Sociaux (CFTC)
- La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT)
- Force ouvrière – Action sociale (FO)
- Force ouvrière – Santé privée (FO)
- Sud Santé Sociaux

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

La Fehap ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Le 17 octobre 2016, Nexem, organisation professionnelle d'employeurs regroupant le Syneas et la Fegapei, a adhéré et ce conformément aux dispositions de l'accord.

Par ce sixième accord, les organisations signataires marquent leur volonté d'amplifier les effets de l'accord en facilitant l'intervention des entreprises à deux niveaux :

- la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ;
- la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque.

Depuis 2006, le taux d'emploi de l'accord OETH a suivi une évolution constante, passant de 4,42 % à 5,34 % en 2014. Se basant sur ces éléments, les organisations signataires réaffirment leur objectif d'atteindre au minimum le taux de 6 % et de le maintenir.

Par cet accord, les organisations signataires affirment leur attachement profond à l'application des principes traduits dans les lois de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle. Les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences.

Les signataires du présent accord souhaitent l'adhésion à celui-ci d'autres fédérations ou syndicats d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire à but non lucratif.

De plus, les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place à l'occasion du premier conseil d'administration extraordinaire courant janvier 2016, une gouvernance paritaire 50/50 entre les organisations employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La mise en œuvre des actions de l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord, qui est le garant de ce dispositif et qui prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord.

1. Contexte

Avec plus de 14 000 structures couvertes par l'accord, le secteur se caractérise par une grande diversité. Les activités sont variées et les entreprises sont de tailles très inégales.

Un nombre important de ces entreprises sont structurées en multi-établissements avec un siège, et la tendance au regroupement se poursuit. Ces nouvelles dimensions ont des conséquences directes sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui inclut plus systématiquement l'emploi des travailleurs handicapés.

Selon les données de l'Observatoire de branche, les emplois de la branche subissent une forte exposition aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Couplée avec l'âge relativement élevé des salariés, et particulièrement de ceux reconnus handicapés, la question de la fin de carrière est primordiale. L'anticipation des parcours, la réflexion sur la mobilité et les politiques de reclassement, notamment pour les métiers physiquement et psychiquement exigeants, sont des enjeux de la branche.

Enfin, les niveaux de qualification nécessaires pour accéder à l'emploi ne facilitent pas l'insertion directe des personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

2. Orientations

Les organisations signataires s'accordent sur les objectifs suivants :

- apporter aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi et ainsi :
 - intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
 - sécuriser les parcours professionnels en anticipant les situations à risque et en évitant les licenciements pour inaptitude,
 - favoriser des secondes parties de carrières concertées avec les salariés,
 - œuvrer pour une insertion durable,
 - réduire le nombre d'entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées salariées ;
- valoriser les bonnes pratiques de l'accord et les diffuser en interne et à l'externe ;
- promouvoir les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

3. Cadre juridique

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que: «l'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté.»

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés cités à l'article L. 5212-13 du code du travail et ayant fourni à leur entreprise le justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Article 1 – Champs d'application

L'accord OETH 2016-2020 s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- l'ensemble des entreprises adhérentes à la Fehap et à Nexem,
- l'ensemble des établissements Croix-Rouge française,
- l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

Chapitre I – Plan d'embauche

Il est rappelé que les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail, et non pour ou malgré leur handicap. Elles bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés. Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Article 2 – Objectifs généraux

L'emploi des personnes handicapées et, particulièrement, leur embauche en emploi direct nécessitent un engagement des entreprises à poursuivre la mise en œuvre de leur politique active et la visibilité de celle-ci à l'extérieur de l'entreprise.

La priorité est donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée.

Article 3 – Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont comptabilisés selon trois modalités d'entrée :

- salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée ;
- salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2. (*cf. p. 417*).

Article 4 – Moyens

Article 4.1 – Favoriser l'ouverture de postes aux personnes handicapées

Afin de faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap, les entreprises relevant de l'accord s'engagent à :

- organiser au sein de leur service des ressources humaines des réunions de sensibilisation pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées ;
- mettre à disposition des salariés une information sur les processus d'intégration des personnes handicapées.

Article 4.2 – La recherche de candidatures

Les entreprises relevant de l'accord développent la recherche de candidatures de personnes handicapées. Afin de mettre en adéquation les compétences attendues du candidat avec les exigences du poste, la mise en œuvre d'un cursus de formation complémentaire peut être envisagée.

Dans chaque entreprise, les responsables du recrutement avec les référents handicap diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent les moyens suivants :

- bourse à l'emploi sur les sites Internet des organisations signataires et de tiers, spécialisés ou non ;
- organisation d'événements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par l'association OETH ou par des tiers ;
- présence dans les salons en lien avec le thème de l'emploi et particulièrement l'emploi des personnes handicapées ;
- partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi et CAP emploi.

Article 4.3 – Bilan personnalisé avant l'embauche

Dans le cadre de la procédure d'embauche et après au moins un premier entretien, l'entreprise et la personne handicapée peuvent conjointement demander la réalisation d'un bilan personnalisé. Celui-ci porte, d'une part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou sur l'aménagement des horaires et, d'autre part, sur les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre le poste proposé et la situation du candidat.

Les services de santé au travail peuvent être sollicités dans ce cadre, conformément à la législation en vigueur.

Article 4.4 – Accueil de stagiaires issus de la formation initiale ou continue

Les entreprises demeurent des lieux permanents de stages pour les personnes handicapées. Ces stagiaires bénéficient du concours d'un tuteur afin de découvrir précisément les fonctions liées au poste.

Article 4.5 – Relations avec les centres de rééducation professionnelle et les autres structures du domaine de la formation professionnelle

Une coopération avec les centres de rééducation professionnelle, les établissements de formation supérieure et les structures spécialisées dans la formation et l'insertion des jeunes handicapés est mise en place. Les conventions de partenariat passées avec ces organismes permettent, notamment, de favoriser l'accès à l'emploi ou l'accès aux terrains de stages.

Article 4.6 – Relations avec le milieu protégé

L'accompagnement à l'embauche de personnels en provenance des établissements et services d'aide par le travail (Esat) est poursuivi.

Les établissements veillent à l'application du principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération.

Article 4.7 – Aides forfaitaires à la mobilité géographique

Afin d'accroître l'employabilité des personnes handicapées, le comité paritaire de l'accord peut mettre en place des accompagnements spécifiques favorisant la mobilité pour accéder à l'emploi.

Chapitre II – Plan d’insertion et de professionnalisation

Article 5 – Objectifs généraux

Le plan d’insertion et de professionnalisation a pour objectif d’agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l’alternance ou par celle de l’embauche directe. L’atteinte de cet objectif nécessite la sensibilisation et la mobilisation de tous les acteurs de l’entreprise.

Les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjuguent leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intègre l’emploi des personnes handicapées. Dans ce cadre, le maintien et le développement des compétences des personnes handicapées font l’objet d’une attention particulière.

Article 6 – Indicateurs

Les objectifs sont quantifiés en :

- nombre de journées « sensibilisation au handicap » organisées ;
- nombre de salariés sensibilisés ;
- nombre d’insertions par l’alternance ;
- nombre de parcours d’intégration adaptés mis en place.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l’annexe 2 (*cf. p. 417*).

Des études d’impact des campagnes de sensibilisation sont réalisées.

Article 7 – Moyens

Article 7.1 – Sensibiliser et communiquer sur le handicap

Une insertion durable dans les entreprises suppose une mobilisation de tous les acteurs. Ce processus de mobilisation, parfois accompagné de dispositifs de formation, s’articule autour de :

- **l’engagement des directions des entreprises :**

les directions jouent un rôle majeur dans l’initiation et la conduite de la politique d’emploi des personnes handicapées. Elles expriment leur volonté d’agir et rendent lisibles les enjeux et les engagements de l’accord. Elles incitent chaque salarié à être acteur de la politique handicap par l’information sur les problématiques liées au handicap ;

- **l'implication du personnel chargé de la gestion des ressources humaines :**

il diffuse à tout nouvel embauché de l'information sur la politique handicap et les actions de sensibilisation menées dans l'entreprise. Il veille à proposer des dispositifs d'intégration personnalisés, élaborés avec les personnes handicapées. Il accompagne et conseille l'encadrement intermédiaire dans le processus d'intégration des personnes handicapées ;

- **l'implication des représentants du personnel :**

les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel sont des partenaires privilégiés de la politique handicap. Les instances de représentation du personnel sont informées et consultées sur les mesures prises par l'entreprise en la matière, conformément à leurs attributions légales et réglementaires. Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel jouent un rôle majeur en tant que relais de ces mesures auprès des salariés ;

- **la sensibilisation des salariés :**

afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. L'association OETH met à disposition des directions et des instances de représentation du personnel des supports de communication. Les salariés sont informés de l'existence de l'accord et des mesures associées. L'accès au site Internet www.oeth.org est promu par les directions ;

- **l'implication des services de santé au travail :**

les services de santé au travail, et notamment les médecins du travail, sont associés au processus d'insertion des personnes handicapées. Les directions s'assurent de leur information et de leur implication dans la démarche ;

- **la facilitation de la reconnaissance du handicap :**

au-delà de l'information sur le handicap, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés sur les possibilités de reconnaissance du handicap et les accompagnements possibles dans l'entreprise. La déclaration du statut de travailleur handicapé s'effectue à l'initiative du salarié. À son initiative, l'entreprise peut mettre en place des dispositifs spécifiques pour accompagner dans ces démarches les salariés concernés.

Article 7.2 – Mettre en place un parcours d'intégration et un dispositif de suivi individualisé après l'embauche

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient d'un accueil personnalisé. Cette disposition requiert le volontariat du salarié. À cet effet, des tuteurs formés sont chargés d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec la personne handicapée et la hiérarchie, un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration dans l'équipe. Ce bilan peut conduire à un aménagement du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées.

Article 7.3 – Faire accéder à l'emploi

● Par l'alternance

Afin d'optimiser l'adéquation entre les besoins en emplois qualifiés des entreprises de la branche et le marché de l'emploi des personnes handicapées, les signataires de l'accord s'engagent à investir largement ce champ. Ainsi, le recrutement dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est accompagné par les mesures de l'accord en partenariat avec les financeurs de la formation professionnelle.

● Actions spécifiques à destination des demandeurs d'emploi

L'accès à un nombre important d'emplois et de qualifications de la branche étant réglementé, la problématique de l'intégration des filières de formation se pose. Compte tenu des niveaux de qualification initiale observés chez des personnes handicapées, l'accès aux filières de formation doit être facilité. Pour ce faire, les signataires de l'accord s'engagent à étudier la mise en place de tout dispositif de formation permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder à des cycles de découverte, d'intégration et de formation aux emplois de la branche.

Article 7.4 – Veiller au maintien et au développement des compétences des salariés

Des actions de formation professionnelle spécifiques sont développées pour les personnes handicapées afin de :

- maintenir leur niveau de compétences et/ou de qualification requis pour l'exercice de leurs fonctions. Ces formations sont éventuellement adaptées en fonction du handicap (durée, méthodes, supports, matériels...);
- leur permettre d'utiliser les aménagements de postes réalisés.

Les personnes handicapées sont particulièrement sensibilisées aux dispositifs de bilan de compétences lorsque leur handicap ou leur environnement évolue.

Une attention particulière est prêtée à l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). Des accompagnements à l'élaboration du dossier peuvent être pris en charge, en coopération avec les financeurs habituels.

Chapitre III – Plan de maintien dans l’emploi

Article 8 – Objectifs

Ce plan a pour objectif de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés visés à l’article L. 5212-13 du code du travail, notamment ceux en risque d’inaptitude. Il est établi que plus la prise en charge est organisée de manière anticipée, plus le maintien dans l’emploi a de chances de réussir.

Les signataires de l’accord affirment que le maintien dans l’emploi a autant de valeur que l’embauche directe.

En cas de licenciement « collectif », l’établissement maintient, s’agissant de l’effectif, un pourcentage au moins égal de personnes handicapées.

Article 9 – Indicateurs

- Nombre de salariés reconnus bénéficiaires de la loi.
- Nombre et types d’aménagements.
- Nombre de bilans.
- Nombre de formations professionnelles d’anticipation.
- Nombre de formations professionnelles de reconversion.
- Pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d’un bilan.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l’annexe 2 (*cf. p. 417*).

Article 10 – Moyens

Les mesures ci-après peuvent être mises en œuvre.

Article 10.1 – Partenariat avec les équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail

La réussite d’une politique d’insertion et de maintien dans l’emploi des personnes handicapées passe par une coopération active des entreprises avec les services de santé au travail. L’information et des opérations de sensibilisation à destination de ces organismes peuvent être mises en œuvre. Le cas échéant, les entreprises effectuent des retours d’expériences réussies afin de construire ce partenariat sur le long terme.

Les aménagements de postes susceptibles d'être financés par les mesures de l'accord sont issus de préconisations du médecin du travail.

Les projets d'emploi futur dans le cadre des reconversions professionnelles sont soumis à l'avis préalable du service de santé au travail auquel l'établissement est rattaché.

Article 10.2 – L'aménagement du poste et de l'environnement de travail

Selon les besoins du salarié, l'entreprise peut solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Les dépenses liées aux obligations légales d'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas être prises en charge par le budget de l'accord.

Ces aménagements peuvent être des aides :

- techniques : matériels, logiciels, équipement individuel, etc. ;
- d'accès au poste de travail : transport adapté, permis de conduire, etc. ;
- humaines, dont les aides à la communication ;
- d'accompagnement de la mobilité géographique afin de rapprocher le domicile du lieu de travail.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté du salarié. Des aménagements du poste de travail peuvent être réalisés dans ce cadre.

Article 10.3 – L'anticipation des situations à risque et la prévention de la désinsertion professionnelle

Mise en place de bilans

De manière préventive, l'entreprise peut solliciter la réalisation d'un bilan spécifique de nature à répondre à la problématique du salarié : maintien dans l'emploi, reconnaissance de la lourdeur du handicap, orientation professionnelle, handicap complexe...

Maintien dans l'emploi par la formation professionnelle

Lorsqu'un risque d'inaptitude est signifié par le médecin du travail, l'employeur peut solliciter le financement d'une période de professionnalisation dans les conditions requises par la législation sur la formation professionnelle.

Afin de permettre l'anticipation des conséquences de l'évolution des postes de travail ou du handicap, des projets spécifiques de formation professionnelle peuvent être financés. Les actions de formation qui entrent dans le plan de formation ne peuvent pas être prises en charge par l'accord, et l'entreprise doit démontrer que son plan de formation est entièrement engagé pour pouvoir bénéficier de ces dispositions.

La coopération avec les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des Carsat* est poursuivie.

Une démarche conjointe, salarié, employeur, médecin du travail et IRP, doit permettre d'étudier toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, y compris en sollicitant les organismes compétents (organisme de prévoyance, MDPH, Carsat...).

Le présent accord rappelle la possibilité pour le salarié de demander une visite auprès du médecin du travail.

Article 10.4 – La reconversion

Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, l'établissement peut solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversion professionnelle par la formation permettent au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles peuvent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

Par la signature de conventions de partenariat, la prise en charge financière des reconversions s'effectue conjointement avec des organismes tiers. Une recherche de partenaires est réalisée auprès de l'Opcat de branche, de la CPNE-FP et d'autres Opcat.

* Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail.

Chapitre IV – Plan relations avec le secteur adapté et protégé

Article 11 – Objectifs

Le recours au secteur protégé et adapté permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif. Il constitue également un moyen complémentaire de satisfaction à l'obligation d'emploi.

Article 12 – Indicateurs

Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux Gesat et Andicat. La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2 (*cf. p. 417*).

Article 13 – Moyens

Les relations commerciales avec le travail adapté et protégé sont développées. Ainsi, l'association OETH informe les entreprises de l'accord du panel d'activités des Entreprises adaptées, des Centres de distribution de travail à domicile et des Établissements et services d'aide par le travail. Une attention particulière est prêtée aux conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi au sein des Esat.

Chapitre V – Autres actions développées par l'accord

Article 14 – Objectifs

Par le développement des actions de prévention du handicap, l'accord OETH a été novateur, dépassant largement les mesures de compensation du handicap mises en place dans les entreprises. Les signataires de l'accord entendent poursuivre les démarches expérimentales et innovantes pour favoriser l'emploi des personnes handicapées et lutter contre la survenue du handicap.

Article 15 – Indicateurs

- Nombre d'actions de prévention du handicap.
- Nombre de référents handicap formés.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2 (*cf. p. 417*).

Article 16 – Moyens

Article 16.1 – Prévention du handicap

Des mesures de prévention générale du handicap sont favorisées dans les entreprises.

L'évolution croissante du nombre d'inaptitudes prononcées par les médecins du travail démontre le risque grandissant pour un salarié de développer un handicap physique ou psychique dans son milieu de travail.

Les actions de prévention, définies en fonction des spécificités et des risques potentiels de la structure, couvrent deux champs d'action majeurs :

- la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS).

D'autres thèmes de prévention ou d'action, dont ceux relatifs à la qualité de vie au travail, peuvent être développés au cours de la mise en œuvre de l'accord en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 16.2 – Intégration des handicapés psychiques

Depuis de nombreuses années, l'accord a prévu l'engagement des entreprises dans le champ du handicap psychique, tant au niveau de l'incitation à la reconnaissance qu'à celui de l'intégration de ce handicap dans les entreprises. Ce sujet reste problématique pour les entreprises, et le travail déjà engagé doit être poursuivi. L'accord renouvelle son partenariat avec les organismes spécialisés du secteur.

Article 16.3 – Développement des référents handicap

Depuis 2010, les mesures de l'accord forment et permettent la mise en place des référents handicap dans les entreprises de l'accord. Cette action est massivement poursuivie, et l'animation de ce réseau est organisée par l'association OETH. Les principales fonctions des référents handicap sont :

- répondre à toutes les questions que peut se poser un salarié quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de la loi ;
- suivre les salariés détenteurs d'un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leur carrière professionnelle ;
- accompagner les salariés dans leur démarche pour être reconnus bénéficiaires de la loi ;
- faciliter l'intégration d'un nouveau salarié ayant un titre de bénéficiaire de la loi ;
- anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou même dès la restriction d'aptitude ;
- favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;
- être le relais des missions handicap nationales ou associatives lorsqu'elles existent.

Article 16.4 – Innovations et expérimentations

Les organisations signataires réaffirment leur volonté de poursuivre les expérimentations et les innovations sur tous les plans de l'accord. À ce titre :

- elles restent en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord ;
- elles initient, accompagnent et diffusent les projets innovants.

Chapitre VI – Gestion de l'accord

Article 17 – Contribution financière à l'obligation d'emploi

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le code du travail versent leurs contributions à l'association OETH.

Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord peut être appréciée au niveau du siège. Ce choix est adressé par écrit au comité paritaire de l'accord. Cette décision vaut pour la durée de l'accord. Dans ce cas, tous les établissements et services de l'organisme gestionnaire sont inclus dans la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. En revanche, seuls les établissements relevant du champ d'application de l'accord peuvent bénéficier des actions de l'accord.

Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

Article 18 – Budget de l'accord

Le budget prévisionnel sur les cinq années figure en annexe du présent accord.

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières dues par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

Le financement des mesures décidées par le comité paritaire de l'accord est réalisé dans le cadre du budget de l'accord, hormis les aides prévues par les lois et règlements en vigueur et dans la limite des plafonds fixés par le comité paritaire de l'accord.

Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les organisations signataires estiment nécessaire d'engager chaque année les contributions reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'action prévus dans le présent accord.

Article 19 – Pilotage national

Article 19.1 – Rôle des organisations signataires au niveau national pour la promotion de l'accord

Les organisations signataires sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au niveau national de leurs organisations et aux niveaux infranationaux (régions, départements, entreprises), le comité paritaire de l'accord détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation signataire. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur de l'accord.

Les organisations signataires s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- nomination d'un correspondant national par organisation signataire ;
- lors que ce niveau existe, nomination d'un correspondant régional ou interrégional dont les attributions sont définies par le comité paritaire de l'accord en concertation avec les organisations signataires ;
- diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
 - de l'accord,
 - des mesures liées,
 - des événements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion,
 - des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord ;
- présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes ;
- sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes ;
- incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap en interne ;
- communication sur les valeurs et les avantages de l'accord à destination des acteurs externes à la BASS (branche de l'action sanitaire et sociale).

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

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

Article 19.2 – Le conseil d'administration paritaire

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le conseil d'administration paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. La composition du conseil d'administration paritaire est prévue dans les statuts de l'association OETH.

Le conseil d'administration paritaire met en place un comité de gestion des interventions dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l'association.

La fréquence des réunions est définie par le règlement intérieur du conseil d'administration paritaire.

L'examen des demandes d'intervention par le conseil d'administration paritaire de l'accord est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur chaque fois que cet avis est sollicité.

Article 19.3 – Bilans d'activité

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le conseil d'administration paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association de gestion sont transmis aux membres du comité paritaire de l'accord et à la DGEFP-METH*.

* Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle - mission pour l'emploi des travailleurs handicapés

Article 19.4 – Forfait déplacement et temps de réunion, et CCN

Les frais de déplacement des membres du comité paritaire de l'accord sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur du comité paritaire de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres du comité est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organisations employeurs.

Article 19.5 – Rôle des instances représentatives du personnel

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées. Ce rôle inclut également le conseil aux salariés et l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex. : demandes de reconnaissance de bénéficiaires de la loi, intégration des personnes handicapées dans les équipes...). Les entreprises veillent au développement de ce partenariat dans le cadre de leurs attributions respectives. Les entreprises, conformément à l'article R. 5212-4 du Code du travail, portent à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. Par ailleurs, cette présentation est complétée par l'ensemble des mesures mises en œuvre par les établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, dont les financements accordés par l'accord OETH.

L'examen des demandes d'intervention par le comité de gestion des interventions est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur chaque fois que cet avis est sollicité.

Article 19.6 – Association de gestion

Le présent accord et les décisions du conseil d'administration paritaire de l'accord sont mis en œuvre par l'association OETH, qui assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la mise en œuvre des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le conseil d'administration paritaire de l'accord. Elle rend compte régulièrement de ses activités sous forme de rapports très détaillés permettant au conseil d'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées. Elle fait également toutes propositions utiles au dit conseil.

L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit : « L'objet de l'association est la mise en œuvre de l'ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DIT "ACCORD OETH". »

Les éventuelles modifications des statuts de l'association sont soumises à l'accord du conseil d'administration paritaire.

Article 19.7 – Composition

Sont membres de l'association OETH :

- les organisations employeurs signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Chapitre VII – Clauses juridiques

Article 20 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020.

Article 21 – Conditions de validité

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), conformément à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Article 22 – Modalités de compte rendu aux services de l'État

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au comité paritaire de l'accord, puis à la DGEFP.

Conformément à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009, en fin d'accord et afin d'apprécier l'opportunité de son renouvellement, un bilan pluriannuel est présenté au comité paritaire de l'accord.

Article 23 – Révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximal de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 24 – Agrément, dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la Direccte. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En outre, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 7 septembre 2015

La Croix-Rouge française, représentée par Simone Preyssas ;

La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (Fehap), représentée par - ;

Le Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale (Nexem) ;

La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT), représentée par Claudine Villain) ;

La Fédération française Action Santé-Sociale (CFE-CGC), représentée par Isabelle Caresmel ;

La Fédération Santé Sociaux (CFTC), représentée par Bruno Delhomme ;

La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT), représentée par Mireille Stivala ;

Force ouvrière - Action sociale (FO), représentée par Jacques Moscovitch ;

Force ouvrière - Santé privée (FO), représentée par Pascaline Modaine ;

Sud Santé Sociaux, représentée par -.

Annexe 1

Statuts de l'association OETH

Approuvés par le conseil d'administration paritaire du
28 novembre 2016

Préambule

La Fehap ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Le dispositif a été constamment reconduit par des accords successifs signés pour les périodes 1996-2000, 2001-2005, 2006-2010, 2011-2015 et, récemment, 2016-2020.

La mise en œuvre des actions de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « accord OETH » est suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord, qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de celui-ci.

Cet accord prévoit la création d'une association de gestion régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et ses décrets d'application afin d'assurer la collecte des contributions des établissements, la mise en œuvre et la gestion des actions définies dans l'accord et l'application des décisions prises par le comité paritaire de l'accord.

Titre 1 : objet de l'association

Article 1.1 – Constitution et objet

L'association met en œuvre les actions définies dans l'accord. Elle promeut les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

L'association apporte aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi à deux niveaux :

- la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ;

- la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque. Elle valorise les bonnes pratiques de l'accord et les diffuse en interne et à l'externe. Elle reste en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord. Elle initie, accompagne et diffuse les projets innovants.

L'association assure la collecte des contributions des établissements. Elle prépare et met en œuvre les décisions liées au financement des interventions à destination des entreprises.

Article 1.2. – Dénomination

La dénomination de l'association est OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Article 1.3 – Sièg

Le siège de l'association est situé au 47 rue Eugène-Oudiné - 75013 Paris.

Il pourra être transféré sur décision du conseil d'administration paritaire.

Article 1.4 – Durée

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 1.5 – Composition

L'association se compose :

- organisations employeurs signataires de l'accord OETH et de ses avenants ;
- des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord OETH et de ses avenants.

Titre 2 : les instances

Article 2.1 – Composition du conseil d'administration paritaire (CAP)

Le conseil d'administration de l'association comprend deux collèges :

- 1^{er} collège : quinze membres représentant des organisations employeurs signataires de l'accord à raison d'un nombre égal de représentants par organisation ;
- 2^e collège : quinze membres représentant des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord à raison d'un nombre égal de représentants par organisation.

Article 2.2. – Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour la durée de l'accord.

Leur mandat expire au terme de l'accord ou sur décision de leur organisation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Article 2.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire est investi des pouvoirs pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de mise en œuvre et de gestion des dispositifs prévus par l'accord.

Il a notamment les missions suivantes :

- décider des orientations politiques et stratégiques de l'accord ;
- s'assurer de la mise en œuvre des dispositions définies dans l'accord ;
- approuver le rapport moral présenté par le président, le rapport d'activité présenté par le secrétaire ainsi que le rapport financier présenté par le trésorier ;
- approuver les budgets prévisionnels intégrant le financement des mesures, les charges liées à la mise en œuvre de l'accord, les frais de gestion de l'association et son programme pluriannuel d'investissement ;
- étudier toutes propositions faites par le bureau ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles et le recours à l'emprunt ou aux baux de longue durée ;
- embaucher et licencier le directeur (directrice) sur proposition du président et du président adjoint ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- adopter le règlement intérieur.

Le conseil d'administration paritaire étudie et valide les demandes d'adhésions à l'accord.

Le conseil d'administration paritaire peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 2.3.1. Cas de modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration paritaire réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification doit être soutenue par un tiers des membres. Elle est adressée au président par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration paritaire extraordinaire, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée un mois à l'avance.

En matière de quorum, le conseil d'administration paritaire extraordinaire peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration paritaire extraordinaire est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours sur le même ordre du jour.

Les modifications des statuts sont adoptées par vote majoritaire des deux tiers des membres présents ou représentés.

Article 2.4. – Réunion du conseil d'administration paritaire

Article 2.4.1. Convocation

Le conseil d'administration paritaire se réunit, sur convocation de son président et de son président adjoint, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié plus un de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par la moitié plus un des membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration paritaire en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 2.4.2. Quorum

Le conseil d'administration paritaire peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié plus un des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration paritaire est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Article 2.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration paritaire font l'objet d'un vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

Article 2.5. – Bureau**Article 2.5.1. Composition**

Le conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres, un bureau composé d'un président, un président adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, un secrétaire et un secrétaire adjoint qui se répartissent ainsi :

- trois membres mandatés par les organisations d'employeurs à raison d'un membre par organisation employeur ;
- trois membres mandatés par les organisations syndicales de salariés à raison d'un membre par organisation syndicale de salarié.

Article 2.5.2. Durée du mandat

Le mandat des membres du bureau est de vingt-quatre (24) mois à partir du 1^{er} janvier 2016.

Le collège des organisations syndicales de salariés nomme la première année le président, le trésorier-adjoint et le secrétaire, qui deviendront respectivement président adjoint, trésorier et secrétaire adjoint la seconde année du mandat. Le collège des organisations d'employeurs nomme la première année le président-adjoint, le trésorier et le secrétaire adjoint qui deviendront respectivement président, trésorier-adjoint et secrétaire la seconde année du mandat.

Article 2.5.3. Missions

Le bureau dispose d'un pouvoir décisionnel conformément aux délégations de pouvoirs données par le conseil d'administration paritaire.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration paritaire ;
- de faire toute proposition au conseil d'administration paritaire notamment d'ordre stratégique ;
- de préparer les travaux du conseil d'administration paritaire ;
- de mettre en œuvre et assurer le suivi des décisions du conseil d'administration paritaire ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration paritaire lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels ;

- de veiller à la gestion courante de l'association ;
- de suivre les acquisitions de biens immobiliers et mobiliers prévus au programme pluriannuel d'établissement ;
- d'assurer le suivi des travaux du comité de gestion des interventions ;
- de décider d'ester en justice en demande ou en défense.

Article 2.5.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la convocation du président et du président adjoint ou à la demande des deux tiers de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président et président adjoint. Le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres présents ou représentés est d'un minimum de quatre membres.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le bureau invite à ses travaux un membre de chaque organisation syndicale de salariés signataire, non représentée en son sein, à participer aux réunions sans prendre part au vote.

Un des membres du bureau peut se faire représenter par un des membres de son organisation siégeant au conseil d'administration paritaire.

Article 2.6. – Le comité de gestion des interventions

Le comité de gestion des interventions est composé de deux collèges :

- premier collège : dix membres représentant les organisations employeurs (quatre représentants de la Fehap, quatre représentants de Nexem, deux représentants de la Croix Rouge française) ;
- second collège : dix membres représentant les organisations syndicales de salariés à raison d'un nombre égal par organisation.

Les membres du comité de gestion des interventions sont issus des membres siégeant au conseil d'administration paritaire. Ils sont mandatés par leurs organisations.

Article 2.6.1 Missions du comité de gestion des interventions

Le comité de gestion des interventions exerce deux types de mission :

- mission intervention :
 - il étudie les demandes d'intervention,
 - il accorde les financements,
 - il suit les engagements financiers liés aux interventions ;
- mission développement :
 - il élabore les modalités d'intervention, suit et évalue celles-ci en cohérence avec la stratégie du conseil d'administration paritaire.

Le comité de gestion des interventions rend compte de son activité au bureau.

Les décisions du comité de gestion des interventions font l'objet d'un vote majoritaire des organisations présentes selon la répartition suivante :

- organisation syndicale de salariés : 2 voix par organisation signataire ;
- organisation d'employeur ;
 - Fehap : 4 voix,
 - Nexem : 4 voix,
 - Croix-Rouge française : 2 voix.

Titre 3 : prérogatives des membres

Article 3.1. – Représentation de l'association

La représentation de l'association auprès de l'administration, des partenaires et du public est assurée par la présidence paritaire.

Article 3.2. Président

Le président de l'association est aussi le président du bureau. Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense, former tous appels ou pourvois et consentir toutes transactions.

Il peut consentir des délégations de pouvoirs à tout membre du conseil d'administration paritaire et au (à la) directeur (directrice). Ces délégations sont présentées au bureau.

Le président présente le rapport moral.

En cas d'absence, il est suppléé par le président adjoint.

Article 3.3. – Trésorier

Il suit pour le compte du conseil d'administration paritaire la gestion économique et financière de l'association.

Il présente le budget au bureau et au conseil d'administration paritaire.

Il présente également le rapport financier (compte de bilan et compte de résultat).

Il est assisté dans ses tâches par le trésorier adjoint.

Article 3.4. – Secrétaire

Il s'assure de la bonne exécution des tâches relatives à l'administration de l'association en lien avec la direction et la présidence de l'association.

Il présente le rapport d'activité.

Il est assisté dans ses tâches par le secrétaire adjoint.

Titre 4 : autres clauses

Article 4.1. Règlement intérieur

Le conseil d'administration paritaire fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DIT « ACCORD OETH » ni à celles des présents statuts.

Article 4.2. Exercice social

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Indicateurs	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi	900	850	800	750	700
Nombre de salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée	400	425	450	475	500
Salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée	700	700	700	700	700
Nombre de journées « sensibilisation au handicap » mises en place	50	75	100	100	100
Nombre d'insertions par l'alternance	30	35	40	40	40
Nombre de parcours d'intégration adaptés mis en place	40	42	45	47	50
Nombre et types d'aménagements	450	450	450	450	450
Nombre de bilans	200	200	200	200	200

Indicateurs	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de formations professionnelles d'anticipation	40	60	80	100	100
Nombre de formations professionnelles de reconversion	80	60	40	20	20
Pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan	90%	90%	90%	90%	90%
Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux GESAT et ANDICAT	Qualitatif				
Évolution des unités bénéficiaires de sous-traitance	1300	1365	1433	1505	1580
Pourcentage d'entreprises à taux d'emploi légal égal à «0%»	6%	5,50%	5%	4,50%	4%
Nombre d'actions de prévention du handicap	Jusqu'à 10% des contributions				
Nombre de référents handicap formés	50	50	50	50	50

Article 4.3. – Commissaires aux comptes

Le conseil d'administration paritaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 4.4. – Dissolution

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration paritaire réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'association, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature, désignés par le conseil d'administration paritaire.

Le président
Jacques MOSCOVITCH

Le président adjoint
Alain CARRÉE

Annexe 2

Indicateurs chiffrés de l'accord

Ces indicateurs sont estimés sur le périmètre suivant au 31 décembre 2014 :

- 13 456 entreprises adhérentes ;
- 3 124 entreprises déclarantes (soumises à l'obligation d'emploi) ;
- 186 déclarants à taux zéro ;
- 265 601 ETP (effectif d'assujettissement des déclarants) ;
- 15 595 UB (unités bénéficiaires) ;
- taux d'emploi légal de 5,53 % au titre de la DOETH 2014.
(cf tableau ci-dessous)

Annexe 3

Budget de l'accord

Il n'y a pas de report financier de l'accord 2010-2015.

Budget annuel pour la période 2016-2020

Objets	Montants	%
Plan d'embauche	1 050 000 €	15
Plan d'insertion et de professionnalisation	1 400 000 €	20
Plan de maintien dans l'emploi	2 800 000 €	40
Autres actions développées dans l'accord	350 000 €	5
Gestion de l'accord	1 400 000 €	20
Total	7 000 000 €	100

Annexe 4

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du code du travail. Sont visés :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
- (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
- (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Additif n° 13

Accord interbranche du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé

Agréé (JO du 7 décembre 2019)

La convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

à laquelle est rattachée la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1^{er} mars 1979

et

Les accords collectifs de centres d'hébergement et de réinsertion sociale

Entre

Nexem

14 rue de la Tombe-Issoire - 75014 PARIS

D'une part,

et

- Fédération des services de santé et sociaux (CFDT)
47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

- Fédération des syndicats santé et sociaux (CFTC)
34 quai de la Loire 75019 Paris

- Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT)
Case 538 - 93515 Montreuil Cedex

- Fédération nationale de l'action sociale (CGT-FO)
7 passage Tenaille - 75014 Paris

- Fédération nationale sud santé sociaux (SUD)
70, rue Philippe-de-Girard - 75018 Paris

D'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux :

- de la Convention Collective Nationale de Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 0413) à laquelle est rattachée la CCN des médecins spécialistes qualifiés, par arrêté du 16 novembre 2018 relatif à la fusion des champs conventionnels publié au Journal Officiel du 27 novembre 2018,
 - des Accords Collectifs des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (IDCC 0783),
- ont décidé la création d'un régime de complémentaire santé mutualisé offrant un cadre commun et des garanties harmonisées pour l'ensemble des salariés et des entreprises appliquant ces deux conventions. Dans ce cadre, le présent accord interbranche est conclu avec les partenaires sociaux de ces deux conventions.

Forts des régimes existants dans les deux champs précités, les partenaires sociaux ont souhaité construire un régime offrant des garanties collectives équilibrées dans le respect de la définition des contrats responsables modifiée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019. Ainsi les garanties construites intègrent notamment la réforme dite du « 100 % Santé ». Par ailleurs, les partenaires sociaux soulignent la nécessité de construire un régime de qualité allant au-delà de la couverture obligatoire légale et réglementaire des articles L.911-7 et D.911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Dans un esprit de solidarité entre les cotisants du champ d'application de cet accord, ces garanties collectives font l'objet d'une mutualisation nationale par recommandation d'organismes assureurs au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. La solidarité du régime mutualisé s'exprime notamment par le haut degré de solidarité attaché aux garanties ainsi mises en place dans le respect des articles R. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Dans ce cadre, les partenaires sociaux entendent financer des actions de prévention et créer une action sociale interbranche performante à destination des bénéficiaires du régime mutualisé. Ainsi ces garanties s'intègrent dans le champ de l'article L.2253-1 5° du code du travail.

Compte tenu des résultats antérieurs du régime de complémentaire santé des Accords Collectifs CHRS et des contraintes budgétaires fortes de ce secteur, les partenaires sociaux conviennent d'adapter la cotisation de la base déterminée dans le présent accord interbranche. L'objectif poursuivi est de permettre une montée en charge progressive de la cotisation mutualisée pour les entreprises et les salariés de ce champ. Les tarifications des options du régime mutualisé sont élaborées en différentiel de garantie et s'ajoutent à la cotisation de la base bénéficiant du taux d'appel décrit dans l'accord.

Article 1 – Objet

Le présent accord interbranche a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1 du présent accord, d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des « contrats responsables », en complément d'un régime de base de la sécurité sociale et du régime local Alsace Moselle.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir la mutualisation de ce régime en recommandant 7 organismes assureurs (visés à l'article 3.7 du présent accord), choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour assurer sur l'ensemble du territoire national la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion administrative communs à ces organismes, conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.

Article 2 – Champ d’application

Le présent accord s’applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d’application professionnel :

- -De la convention collective du 15 mars 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 0413) à laquelle est rattachée la convention collective nationale du 1er mars 1979 (médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l’ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 1001)

et du champ d’application professionnel

- Des Accords Collectifs applicables aux Centres d’hébergement et De Réinsertion Sociale (CHRS – IDCC 0783).

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des conventions précitées, ayant le même objet à savoir :

- Pour la convention collective du 15 mars 1966 à laquelle est rattachée la convention collective nationale du 1er mars 1979, l’article 43 Régime de complémentaire santé, qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord.
- Pour les Accords Collectifs CHRS, l’article 7.2 Complémentaire frais de santé qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord.

Article 3 – Mise en place du régime de complémentaire santé interbranche

Article 3.1 – Adhésion du salarié

1) Définition des bénéficiaires

Dans le cadre du caractère obligatoire du régime de complémentaire santé, celui-ci bénéficie à l’ensemble des salariés titulaires d’un contrat de travail quelle que soit sa nature ou d’un contrat d’apprentissage, dès le premier jour de l’embauche.

Les salariés ont toutefois la faculté de faire valoir l’un des cas de dispense dans les conditions définies à l’article 3.1 3) ci-après.

2) Suspension du contrat de travail

a) cas de maintien du bénéfice du régime

L’adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail dès lors qu’ils bénéficient, pendant

cette période de suspension, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'indemnités journalières complémentaires.

Le bénéficiaire du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- exercice du droit de grève,
- congés de solidarité familiale et de soutien familial,
- congé non rémunéré qui n'excède pas un mois continu.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa contribution.

b) autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension, par exemple dans le cadre d'un congé sans maintien de la rémunération (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Ces salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3) Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés, dont la situation correspond aux cas définis ci-après, auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime de complémentaire santé, sous réserve de solliciter par écrit ces dispenses d'affiliation et de produire les justificatifs requis :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission :

a) d'une durée strictement supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit et en produisant tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'apprécier le niveau de prise en charge de ces garanties ;

b) d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

La demande de dispense devra être formulée au moment de l'embauche ou au moment où ils réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour les salariés en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle se poursuit au-delà de trois mois, le justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

Concernant la durée du contrat prise en compte, il convient de tenir compte de la durée du contrat initial et de ses éventuelles prolongations. Par ailleurs, en cas de succession de contrats sans interruption, la durée prise en compte est la durée globale de la relation contractuelle.

b) les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit à la date d'embauche soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

L'intervention du Haut Degré de Solidarité, prévue au paragraphe 2) de l'article 3.5 du présent accord, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Conformément aux dispositions de l'article D 911-2 du code de la sécurité sociale :

c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMU-C) en application de l'article L. 861-3 du code de

la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du même code (ou de toute couverture s'y substituant). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de dispense en cas d'évolution de sa situation le conduisant à bénéficier de la CMU-C ou de l'ACS conformément à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel il formule la demande de dispense et fournit les justificatifs requis.

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut valoir que jusqu'à échéance du contrat individuel. À l'échéance du contrat, ce dernier sera affilié de manière obligatoire au présent régime.

e) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- D'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- D'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- D'un contrat d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- Du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- Du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

À défaut d'écrit et de justificatif, ou du renouvellement de ce dernier le cas échéant, adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces dispenses d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 3.2 « Versement santé » du présent accord.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

Article 3.2 – Versement Santé

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par les articles L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à -8 du même code, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine (article D. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Ces salariés peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation sous réserve de justifier d'une couverture en matière de frais de santé « responsable », respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficient du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.

Article 3.3 – Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

1) Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail, à l'exclusion de la faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

2) Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi dite « Evin »

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Evin » incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la « Loi Evin » sont plafonnées à 150 % du montant de la cotisation de la couverture dont ils bénéficiaient à compter de la 4ème année. Ce plafonnement pourra être revu annuellement au regard de l'équilibre du régime mutualisé.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la loi dite « loi Evin » sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 3.4 – Financement

1) Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint, concubins ou partenaires de PACS) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

2) Répartition des cotisations

La cotisation « salarié isolé » obligatoire est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

3) Assiette de la cotisation

Dans le cadre de la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs définie par le présent accord, les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2019, à 3 377 €. Il est modifié annuellement par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « enfants » et « conjoint, concubin et partenaire lié par un PACS » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés de l'article 3.7 du présent accord :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % PMSS	0,74% PMSS	1,48 % PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,445 % PMSS	0,445 % PMSS	0,89 % PMSS

Ces taux sont définis pour une période d'un an à compter du 1^{er} janvier 2020.

À titre informatif, les tableaux des garanties et des taux de cotisation pour les régimes facultatifs sont joints en annexe du présent accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié (le cas échéant de ses ayants droits) mise en place par l'entreprise.

4) Taux d'appel de la cotisation dans le cadre du régime mutualisé

Il est convenu dans le cadre du présent accord d'appliquer un taux d'appel sur la cotisation de la « base conventionnelle » du régime mutualisé définie à l'article 3.4 3) pour les entreprises et les salariés relevant du champ d'application des Accords Collectifs CHRS à la date de signature du présent accord.

Ce taux d'appel est fixé à 90 % pour l'année 2020. Il pourra être revu annuellement par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) en fonction des résultats du régime mutualisé jusqu'à extinction des fonds issus de la réserve générale antérieure.

Article 3.5 – Prestations

1) Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le respect des dispositions relatives aux contrats dits « responsables » par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales, appelée « base conventionnelle », prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales de la « base conventionnelle », acte par acte.

2) Haut Degré de Solidarité du régime mutualisé

En application des dispositions des articles L. 912-1 et R. 912-1 et -2 du code de la sécurité sociale relatives à la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs, le régime présente un Haut Degré de Solidarité (HDS).

Ce HDS est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation applicable au salarié isolé pour le niveau de garantie correspondant à la base obligatoire du présent accord interbranche.

Le HDS mutualisé permet de prendre en compte des situations de fragilité auxquelles sont confrontés les salariés, leurs ayants-droit et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Evin ». Ces bénéficiaires doivent être couverts au titre du présent régime.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation ou CPPNI décide par accord :

- des actions de prévention susceptibles de bénéficier d'une prise en charge par le HDS,
- de l'action sociale dédiée aux bénéficiaires définis ci-dessus,
- ou de la prise en charge de la cotisation pour certains salariés,
- de l'évolution de ces actions au cours de la vie du régime.

Ces décisions s'opèrent dans le respect des dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans la limite de la disponibilité des fonds. En tout état de cause, le solde du HDS mutualisé ne peut pas être négatif. Les financements sont attribués sur décision de la commission chargée du suivi du régime selon la date de dépôt de la demande.

Les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat auprès des organismes recommandés doivent s'assurer de la mise en œuvre des dispositions du présent article au sein de leur contrat d'assurance. Elles sont tenues de consacrer une proportion identique de la cotisation en vigueur et de financer le même type d'actions.

Conformément à l'article L 912-1 IV du code de la sécurité sociale, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation décide d'engager une négociation pour la désignation d'un organisme gestionnaire unique pour assurer la mise en œuvre concrète des actions du Haut Degré de Solidarité conventionnel au 1er janvier 2021. Ces actions auront notamment pour objectif d'assurer une prise en charge totale ou partielle des cotisations de certains salariés dont les apprentis dans le respect de l'article R 912-2 du code de la sécurité sociale.

Article 3.6 – Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) délègue à une Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance, dont les membres sont les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord, le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé ainsi que du Haut Degré de Solidarité défini à l'article 3.5 2) du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de cette commission. Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

Par ailleurs, les Commissions Nationales Paritaires Techniques de Prévoyance de la CCNT du 15 mars 1966 et des Accords Collectifs CHRS continueront d'exercer leurs attributions pour l'année 2020 compte tenu de l'étude des comptes pour l'année 2019.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourra faire l'objet d'ajustements négociés par la CPPNI.

Article 3.7 – Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues par le présent accord, les organismes assureurs suivants :

- le groupement de co-assurance AESIO/Malakoff Médéric Prévoyance :
 - Groupe AESIO
 - Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du livre I du Code de la Mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 821 965 241 dont Adréa Mutuelle, Apréva Mutuelle et Eovi-Mcd Mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Siège social : 25 place de la Madeleine. 75008 Paris
 - Malakoff Médéric Prévoyance

Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la sécurité sociale. N° SIREN 775 691 181 - Siège social : 21 rue Laffitte – 75009 Paris.

Le groupe AESIO assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

- AG2R Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, dont le numéro de SIREN est le 333 232 270, dont le siège social est le 104-110 boulevard Haussmann 75008 Paris.

- Mutuelle Intégrance,
- Mutuelle du Groupe APICIL, soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 340 359 900, siège social sis 89 rue Damrémont, 75882 Paris Cedex 18.

La gestion est assurée par APICIL Mutuelle, Mutuelle du Groupe APICIL - Siège social : 38 rue François Peissel, 69300 Caluire et Cuire.

- Mutuelle Ociane Matmut
- Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°434 243 085 - Siège social : 35 rue Claude BONNIER – 33054 BORDEAUX Cedex.

- Le groupement de co-assurance mutualiste Harmonie Mutuelle/MGEN :

- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473 – Siège social : 143 rue Blomet, 75015 Paris

- MGEN, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 685 399 – Siège social : 3 square Max Hymans – 75748 Paris Cedex 15.

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de co-assurance.

Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution au Groupe VYV pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué. Groupe VYV, Union mutualiste de Groupe soumises aux dispositions du code de la mutualité. Immatriculée au répertoire Sirene sous le n°532 661 832 - Siège social : 33 avenue du Maine - BP25 - 75755 Paris Cedex 15.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 9 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois avant l'échéance.

Article 3.8 – Gestion des régimes d'entreprise hors mutualisation et dialogue social

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent :

- fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise les porter à la consultation du CSE. L'établissement de ces comptes de résultats relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la Loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n°90-769 du 30 août 1990.
- s'assurer de la gestion paritaire du fonds de solidarité en vigueur dans l'entreprise au titre de l'article 3.5.2 selon des modalités définies dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

Article 4 – Effet, durée, révision et dénonciation

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2020 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de la période quinquennale définie à l'article 3.7 dans le respect de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord est entendu par les parties comme un ensemble indivisible de sorte que son entrée en vigueur est subordonnée au fait qu'il soit valablement conclu et applicable dans les deux environnements conventionnels susmentionnés.

Sous réserve de ce qui précède, le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales applicables.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation totale, et globale, sur l'ensemble du champ d'application, dans les conditions légales applicables.

Il fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

Annexe 1 – Garanties collectives « frais de santé » pour le régime de la base conventionnelle

Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	Base *
Hospitalisation	
Frais de séjour	200% BR
Honoraires (signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	220% BR
Honoraires non (signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200% BR
Forfait hospitalier	100% FR
Forfait actes lourds	100% FR
Chambre particulière par jour Conventionnée de nuit Conventionnée de jour	100% FR Limité à 2% PMSS Limité à 1% du PMSS
Personne accompagnante Conventionnée	100% FR Limité à 1,5% PMSS
Frais médicaux	
Consultation - Visites : généralistes signataires ou non de l'OPTAM ⁽¹⁾	100% BR
Consultation - Visites : spécialistes signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾	220% BR

Consultation - Visites: spécialistes Non signataires OPTAM ⁽⁰⁾ /OPTAM CO ⁽⁰⁾	200% BR		
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire		
Pharmacie	100% BR		
Analyses et examens de biologie	100% BR		
Auxiliaires médicaux	100% BR		
Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) signataires OPTAM ⁽⁰⁾ /QPTAM CO ⁽⁰⁾	170% BR		
Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) non signataires OPTAM ⁽⁰⁾ /QPTAM CO ⁽⁰⁾	150% BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM ⁽⁰⁾ /OPTAM CO ⁽⁰⁾	150% BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM ⁽⁰⁾ /OPTAM CO ⁽⁰⁾	130% BR		
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss	200% BR		
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**	Classe 1	Classe 2	
	100% PLV ⁽²⁾	20% PMSS par oreille	
Transport accepté par la Ss	100% BR		
Dentaire			
Soins dentaires	100% BR		
Inlays/onlays	100% BR		
Orthodontie remboursée par la Ss non remboursée par la Ss	300% BR 250% BR		
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	7% PMSS/an		
Implantologie	20 % PMSS/an		
Prothèses dentaires remboursées par la Ss ⁽⁰⁾ :	Panier 100% santé	Panier maîtrisé	Panier libre
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100 % du PLV ⁽²⁾ selon matériau et position de la dent	250% BR	900 € par an et par bénéfi- ciaire ⁽³⁾
Dents de fond de bouche		220% BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		150% BR	
			125% BR

Optique ⁽⁵⁾		
	Classe A	Classe B
Verres**	100 % du PLV ⁽²⁾	Grille Base
Monture adulte		
Monture enfant		
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3% PMSS	
Chirurgie réfractive	22% PMSS	
Actes de prévention		
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR	
Actes divers		
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR	

Ss : Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV : Prix Limite de Vente.(3) Hors RACO, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125 % BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Grille Optique (Sécurité sociale incluse)	Base	
	Classe A	Classe B
Unifocaux		
sphère de 0 à -/+2	100% PLV ^(*)	35,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		40,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		50,00 €
sphère < -8 ou > +8		100,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100% PLV	40,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		45,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		55,00 €
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		105,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	55,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		60,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		70,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		120,00 €
Multifocaux ou progressifs	Classe A	Classe B
sphère de 0 à -/+2	100% PLV	75,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		80,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00 €
sphère < -8 ou > +8		130,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100% PLV	90,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		95,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		105,00 €
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		145,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	115,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		120,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		130,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		170,00 €
Montures et autres LPP	Classe A	Classe B
Verre neutre	100% PLV	35,00 €
Monture		100,00 €
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans		-

Suppléments	
Prisme incorporé adulte	100% BR
Prisme incorporé enfant	
Prisme souple enfant moins de 6 ans	
Antiptosis Adulte	
Antiptosis Enfant	
Iséiconiques Adulte	
Iséiconiques Enfant	
Filtre teinté	
Filtre ultraviolet moins de 18 ans	
Filtre occlusion partielle moins de 6 ans	
Adaptation verres de classe A	
Adaptation verres de classe B	-
Appairage niveau 1	100% BR
Appairage niveau 2	
Appairage niveau 3	

(*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret
S = Cylindre + Sphère

Annexe 2 – Garanties collectives « frais de santé » pour les options facultatives dans le cadre du régime mutualisé

Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	Option 1*
Hospitalisation	
Frais de séjour	200% BR
Honoraires (signataires OPTAM ⁽⁰⁾ /OPTAM CO ⁽⁰⁾) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	220% BR
Honoraires non (signataires OPTAM ⁽⁰⁾ /OPTAM CO ⁽⁰⁾) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200% BR
Forfait hospitalier	100% FR
Forfait actes lourds	100% FR
Chambre particulière par jour Conventionnée de nuit Conventionnée de jour	100% FR Limité à 2% PMSS Limité à 1% du PMSS
Personne accompagnante Conventionnée	100% FR Limité à 1,5% PMSS
Frais médicaux	
Consultation - Visites: généralistes signataires ou non de l'OPTAM ⁽⁰⁾	100% BR
Consultation - Visites: spécialistes signataires OPTAM ⁽⁰⁾ /OPTAM CO ⁽⁰⁾	220% BR
Consultation - Visites: spécialistes Non signataires OPTAM ⁽⁰⁾ /OPTAM CO ⁽⁰⁾	200% BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie	100% BR
Analyses et examens de biologie	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR

Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) signataires OPTAM ⁽¹⁾ /QPTAM CO ⁽¹⁾	170% BR		
Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) non signataires OPTAM ⁽¹⁾ /QPTAM CO ⁽¹⁾	150% BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾	150% BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾	130% BR		
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss	200% BR		
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**	Classe 1	Classe 2	
	100% PLV ⁽²⁾	20% PMSS par oreille	
Transport accepté par la Ss	100% BR		
Dentaire			
Soins dentaires	100% BR		
Inlays/onlays	100% BR		
Orthodontie remboursée par la Ss non remboursée par la Ss	300% BR 250% BR		
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	7% PMSS/an		
Implantologie	22% PMSS/an		
Prothèses dentaires remboursées par la Ss ⁽⁴⁾ :	Panier 100% santé	Panier maîtrisé et panier libre	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100% du PLV ⁽²⁾ selon matériau et position de la dent	325% BR	Dans la limite de 1 050 € par an et par bénéficiaire ⁽³⁾
Dents de fond de bouche		250% BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		200% BR	

Optique ⁽⁵⁾		
	Classe A	Classe B
Verres**	100 % du PLV ⁽²⁾	Grille Option 1
Monture adulte		
Monture enfant		
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS	
Chirurgie réfractive	22 % PMSS	
Actes de prévention		
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR	
Actes divers		
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR	

Ss : Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV : Prix Limite de Vente.

(3) Hors RAC0, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125 % BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	Option 2*	
Hospitalisation		
Frais de séjour	200% BR	
Honoraires (signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	300% BR	
Honoraires non (signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200% BR	
Forfait hospitalier	100% FR	
Forfait actes lourds	100% FR	
Chambre particulière par jour Conventionnée de nuit Conventionnée de jour	100% FR Limité à 3% PMSS Limité à 1,5% du PMSS	
Personne accompagnante Conventionné	100% FR Limité à 3% PMSS	
Frais médicaux		
Consultation - Visites : généralistes signataires ou non de l'OPTAM ⁽¹⁾	100% BR	
Consultation - Visites : spécialistes signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾	220% BR	
Consultation - Visites : spécialistes Non signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾	200% BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	25 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	
Pharmacie	100% BR	
Analyses et examens de biologie	100% BR	
Auxiliaires médicaux	100% BR	
Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾	170% BR	
Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) non signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾	150% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾	170% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM ⁽¹⁾ /OPTAM CO ⁽¹⁾	150% BR	
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss	200% BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**	Classe 1	Classe 2
	100% PLV ⁽²⁾	1 700 €
Transport accepté par la Ss	100% BR	

Dentaire			
Soins dentaires	100 % BR		
Inlays/onlays	100 % BR		
Orthodontie remboursée par la Ss non remboursée par la Ss	350 % BR 250 % BR		
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	10 % PMSS/an		
Implantologie	25 % PMSS/an		
Prothèses dentaires remboursées par la Ss⁽⁴⁾ :	Panier 100% santé	Panier maîtrisé et panier libre	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100 % du PLV ⁽²⁾ selon matériau et position de la dent	450 % BR	Dans la limite de 1 450 € par an et par bénéficiaire ⁽³⁾
Dents de fond de bouche		350 % BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		200 % BR	
Optique⁽⁵⁾			
	Classe A	Classe B	
Verres**	100 % du PLV ⁽²⁾	Grille Option 2	
Monture adulte**			
Monture enfant**			
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	6,5 % PMSS		
Chirurgie réfractive	25 % PMSS		
Actes de prévention			
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR		
Actes divers			
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR		

Ss : Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV : Prix Limite de Vente.

(3) Hors RACO, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125% BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Grilles Optiques (Sécurité sociale incluse)	Option 1		Option 2	
	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
Unifocaux				
sphère de 0 à -/+2	100 % PLV	75,00€	100% PLV	90,00€
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		75,00€		90,00€
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00€		100,00€
sphère < -8 ou > +8		125,00€		130,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100 % PLV	85,00€	100% PLV	100,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		85,00€		100,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		95,00€		110,00€
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		110,00€		120,00€
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100 % PLV	135,00€	100% PLV	140,00€
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		135,00€		140,00€
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		140,00€		150,00€
cylindre > +4 sphère > -8		150,00€		160,00€
Multifocaux ou progressifs	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
sphère de 0 à -/+2	100 % PLV	160,00€	100% PLV	180,00€
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		160,00€		180,00€
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		175,00€		200,00€
sphère < -8 ou > +8		175,00€		200,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100 % PLV	180,00€	100% PLV	210,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		180,00€		210,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		190,00€		220,00€
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		200,00€		230,00€

cyllindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	180,00€	100% PLV	210,00€
cyllindre > +4 sphère de -4 à -2,25		180,00€		210,00€
cyllindre > +4 sphère de -8 à -4,25		190,00€		220,00€
cyllindre > +4 sphère > -8		200,00€		230,00€
Montures et autres LPP	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
Verre neutre	100% PLV	75,00€	100% PLV	90,00€
Monture		100,00€		100,00€
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans				
Suppléments				
Prisme incorporé adulte	100% BR	100% BR	100% BR	
Prisme incorporé enfant				
Prisme souple enfant moins de 6 ans				
Antiptosis Adulte				
Antiptosis Enfant				
Iséiconiques Adulte				
Iséiconiques Enfant				
Filtre teinté				
Filtre ultraviolet moins de 18 ans				
Filtre occlusion partielle moins de 6 ans				
Adaptation verres de classe A				
Adaptation verres de classe B	10€ par adaptation	10€ par adaptation		
Appairage niveau 1	100% BR	100% BR	100% BR	
Appairage niveau 2				
Appairage niveau 3				

(*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret

S = Cylindre + Sphère

Annexe 3 – Tableau récapitulatif des cotisations du régime mutualisé

Lorsque le salarié fait le choix de couvrir ses ayants-droit, il décide de l'extension des garanties qui lui sont applicables. Ainsi il ne peut choisir des niveaux de garantie différents en fonction de l'ayant-droit couvert.

Pour la lecture du tableau ci-dessous, il convient d'additionner les taux de cotisation en fonction du niveau de garantie obligatoire dans l'entreprise et du nombre de personnes couvertes. La cotisation des enfants est gratuite à compter du 3^e enfant.

Les cotisations sont exprimées en % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

À titre informatif, il est fixé à 3 424 euros pour 2020.

	obligatoire	Salarié	Conjoint	Enfant
	facultatif			
REGIME GENERAL (RG)	[base]	1,48 %	1,61 %	0,73 %
	option 1	0,35 %	0,35 %	0,18 %
	option 2	0,74 %	0,74 %	0,36 %
	[base + option 1]	1,80 %	1,93 %	0,89 %
	option 2	0,39 %	0,39 %	0,18 %
	[base + option 2]	2,15 %	2,28 %	1,06 %
REGIME LOCAL Alsace Moselle (RL)	[base]	0,89 %	0,97 %	0,44 %
	option 1	0,35 %	0,35 %	0,18 %
	option 2	0,74 %	0,74 %	0,36 %
	[base + option 1]	1,21 %	1,29 %	0,60 %
	option 2	0,39 %	0,39 %	0,18 %
	[base + option 2]	1,56 %	1,64 %	0,77 %

Additif n° 14

Décisions de la commission nationale paritaire d'interprétation et de la commission de suivi RTT

Rappel des procédures de recours à la CNPC

Procès-verbal du 3 octobre 2001:

La présidence de la commission rappelle :

1 - que l'organisation syndicale de salarié concernée transmet au secrétariat de la CNPC :

- les deux exemplaires de la demande de recours signée du salarié,
- les douze exemplaires de la fiche qui mentionne :
 - la nature, les circonstances et le contexte conventionnel du « litige » ;
 - la position de l'employeur en cause et la position du demandeur.

Les pièces éventuellement jointes au dossier sont également transmises en 12 exemplaires.

2 - que les dossiers doivent impérativement être transmis au secrétariat de la CNPC au plus tard la date fixée par le dernier procès-verbal.

La CGT n'a pas approuvé ce rappel.

Procès-verbal du 3 octobre 2001:

Extrait du règlement intérieur :

« III - Procédure

a) Principes généraux

1) Litiges individuels

Le caractère de litige ou de conflit justifiant le recours à la CNPC doit nécessairement être consacré par une demande personnelle du salarié présumant ressentir préjudice d'une décision qu'il conteste.

Le recours à la CNPC est ouvert à TOUS les salariés du champ d'application de la convention collective, même s'ils ne sont pas syndiqués.

Toute demande de recours doit être transmise à la CNPC et obligatoirement soutenu par une des organisations syndicales de salariés, signataires de la convention collective. »

La CGT s'est abstenue au regard de cette décision.

Absences pour raisons syndicales (article 8)

Procès-verbal du 22 septembre 1979

Le texte :

« Des autorisations exceptionnelles d'absences pourront être accordées aux salariés dûment mandatés (...) »

X n'était pas de service ce mercredi. Elle était, cependant, convoquée par son organisation syndicale de 10 h à 17 h et demandait à « récupérer » ce temps.

Décision :

N'étant pas de service, l'intéressée n'avait pas « d'autorisation d'absence » à solliciter de son employeur et ne peut donc prétendre à aucune récupération.

Procès-verbal du 30 juin 2003

La CNPC reconnaît que les mandats de X au sein des commissions paritaires de la Cotorep, de Promofaf et des Assedic relèvent bien des autorisations d'absences prévues au paragraphe 2 de l'article 8 de la convention collective du 15 mars 1966 relatif aux absences pour raison syndicales.

Ancienneté

Procès-verbal du 12 mars 1970

La notion d'ancienneté est indépendante des modalités de calcul du salaire. Pour calculer le salaire d'un mi-temps, il convient de calculer le salaire de base (ancienneté comprise) du plein temps, puis de diviser par deux.

Reprise d'ancienneté (article 38)

Procès-verbal du 25 janvier 1979

La CNPC précise que : en tant que retraité de l'armée, l'intéressé bénéficie d'une liquidation de sa carrière de fonctionnaire qui a ouvert droit à une retraite. Dans ces conditions, aucune reprise d'ancienneté ne peut s'envisager pour cette nouvelle activité, l'intéressé débutant conventionnellement l'échelon du début.

Procès-verbal du 8 juillet 1982

L'activité d'artisan ne peut être reprise, ne s'agissant pas de l'exercice de fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente.

Procès-verbal du 17 mai 1988

L'article 38 de la convention collective du 15 mars 1966 précise :

« 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 requise seront pris en considération. »

Sont établissements et services de même nature, ceux dont les activités sont visées par l'article 1^{er} de ladite convention collective, concernant le champ d'application.

Sont établissements et services de nature différente, ceux dont les activités ne sont pas visées par l'article 1^{er}, peu importe que ces activités soient exercées dans le secteur sanitaire et social ou dans d'autres secteurs d'activité.

Procès-verbal du 3 juin 2015

L'expérience de mandataire judiciaire doit être reprise à 100 % lors du recrutement sur un poste d'éducateur spécialisé.

Éducateurs techniques (annexe 3, conditions conventionnelles = CAP + 5 ans d'exercice professionnel)

Procès-verbal du 23 juillet 1968 et du 20 octobre 1983

La CNPC rappelle la décision du 23 juillet 1968 : que le CAP + 5 ans d'exercice professionnel permettent d'accéder à l'échelon de début d'éducateur technique (2^e groupe à l'époque). Lorsqu'il y a recrutement direct, l'ancienneté prise en compte dans la fonction ne peut donc commencer qu'après 5 ans d'exercice professionnel.

Maladie et ancienneté (article 26)

Voir Maladie

Application des annexes

Application des dispositions des annexes

La convention collective est constituée de dispositions générales (articles 1 à 51 + annexes 1 et 1 bis), et de dispositions particulières selon les annexes (1 à 10).

Procès-verbal du 1^{er} décembre 1981

Les dispositions d'annexes s'appliquent expressément aux personnels de l'annexe.

Annexe 6 – spécifique aux cadres

Procès-verbal du 8 juin 2006

Au regard des arguments joints au dossier, notamment la fiche de poste établie par la direction le 5 janvier 1998 ainsi que la demande de révision de classement adressée à la DDASS du Val de Marne le 13 septembre 2001, il apparaît que M X assume 3 sujétions, à savoir :

- il intervient dans une structure avec hébergement ;
- il assure l'organisation des plannings et le suivi individualisé d'au moins 30 salariés et est chargé de la régulation entre le service éducatif et pédagogique ;
- il est investi d'une mission particulière par délégation de la direction.

Dans ce cadre, le régime indemnitaire attribué à l'intéressé avec effet au 01.05.2001, doit être supérieur à 70 points mensuels.

Procès-verbal du 8 juin 2006

Les cadres travaillant au siège d'une Association ne sont pas exclus par principe du bénéfice de l'article 12.2 de l'annexe 6 à la convention collective du 15 mars 1966 qui s'applique à eux pourvu qu'ils subissent effectivement au moins une sujétion parmi celles citées.

Procès-verbal du 31 mars 2005

La CNPC constate au regard de la délégation des chefs de service définie par la direction, qu'en l'absence de celle-ci, les chefs de service assurent temporairement des sujétions.

Pendant ces périodes d'absences les chefs de service qui assurent une ou des sujétions telles que définies par l'article 12.2 de l'annexe 6, doivent bénéficier du régime indemnitaire correspondant.

Procès-verbal du 31 mars 2005

- Attendu dans ce dossier, qu'il ressort, tant des pièces fournies coté salarié que de celles fournies coté employeur que la formation au CAFDES a été financée par l'employeur sur une ligne budgétaire spécifique, non contestée et financée par l'autorité chargée de la tarification.
- Attendu que X est titulaire du CAFDES depuis 1995.
- Attendu également que l'Association ne conteste pas que les responsabilités assumées par X requièrent un diplôme de niveau 1, d'autant que l'Association a financé ultérieurement le DESS en politiques sociales et stratégie de direction obtenu en décembre 2002.

Le reclassement de X en qualité de cadre de classe 1 de niveau 1 au 01.01.2003 est justifié.

Annexe 8

Procès-verbal du 20 octobre 1998

En l'état du dossier, il apparaît que X a été recrutée en qualité d'AMP en formation en cours d'emploi sur un poste existant. Elle a obtenu le diplôme d'AMP qui lui a été délivré le 2 juin 1995. L'article 7, titre 1 de l'annexe 8, prévoit « qu'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 » ce qui implique un classement dans la grille de rémunération correspondant à la qualification acquise (AMP). En conséquence, il apparaît que X doit être reclassée en qualité d'AMP à compter de juin 1995.

Procès-verbal du 7 octobre 2002

« (...) La CNPC rappelle que les salariés recrutés en formation en cours d'emploi dans le cadre de l'annexe 8 bénéficient de la prise en charge des frais liés à la sélection conformément aux dispositions de l'article 4 du titre 1^{er} de ladite annexe ainsi que des droits d'inscription et d'examen, des frais de transport et des frais de séjour conformément aux conditions fixées par les article 6, 7, 8 de l'avenant 60 ter à ladite annexe (...) »

Changement de catégorie temporaire

Procès-verbal du 13 décembre 2002

Au regard des pièces justificatives présentées à l'appui du dossier, la CNPC constate :

- que X a été recruté à temps partiel à compter du 1^{er} juillet 1993 en qualité d'AMP (contrat de travail du 1^{er} juillet 1993) ;
- que des attestations fournies par le personnel et notamment deux chefs de service éducatif confirment le remplacement de M. Y, éducatrice spécialisée.

La CNPC reconnaît que X qui a remplacé M. Y doit bénéficier des dispositions de l'article 40 pendant la période du remplacement, soit du 13.07.1998 au 18.01.1999 et bénéficier de l'indemnité différentielle qui résulte de l'application dudit article en référence à son statut d'AMP au regard de la grille de rémunération d'éducateur spécialisé qui lui serait appliquée s'il était reclassé dans cette position conformément au 1^{er} alinéa de l'article 38.

Congés

Congés trimestriels

Procès-verbal du 20 septembre 1973

Les congés trimestriels sont octroyés dans le trimestre, au prorata du temps travaillé.

La CNPC rappelle que le congé compensateur n'est attribué que si la présence est effective, il est diminué proportionnellement aux heures d'absence.

Ont approuvé cette décision outre les syndicats d'employeurs SOP – SNASEA – SNAPEI, les syndicats de salariés CFTD – FO – CGC – CGT (la CFTC était excusée à cette réunion).

Congés exceptionnels (article 24)

Procès-verbal du 10 septembre 1980

Le texte :

« 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 ».

Décision :

La CNPC rappelle que l'article 24 de la convention collective précise que «(...) les salariés pourront prétendre... à des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de 21 jours par périodes de trois années (...)», ce qui laisse une liberté d'initiative à l'employeur.

Congés pour ancienneté (article 22)

Procès-verbal du 16 mars 1999

Interprétation générale :

«(...) S'agissant des dispositions relatives aux congés payés dans le cadre de l'article 22, 2^e alinéa, la CNPC constate que le décompte des jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté n'a pas été envisagé en jours ouvrés mais en jours ouvrables (...)»

Procès-verbal du 7 avril 1994

«Le congé d'ancienneté est dû en fonction de l'ancienneté continue au 31 mai de chaque année. Le salarié doit totaliser 5, 10 ou 15 ans d'ancienneté pour le 31 mai au plus tard afin de bénéficier des congés d'ancienneté portant le congé principal à 32, 34 ou 36 jours ouvrables.»

Congés scolaires (annexe 9 – déficients Sensoriels)

Procès-verbal du 24 juin 1997 (extrait)

L'établissement est agréé au titre de l'annexe XXIV quater confirmé par arrêté du 12 février 1997. Les personnels éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés pour déficients auditifs et visuels, dans un cadre d'extinction, bénéficient des dispositions de l'article 11 de l'annexe 9 à la convention collective du 15 mars 1966, à savoir des congés identiques à ceux des congés des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles, autrement dit des congés scolaires...

Conditions de reclassement – Niveaux de qualification

Annexe 10 – Moniteur d'atelier

Procès-verbal du 29 juin 1999

X a été recruté en décembre 1986 en qualité de moniteur d'atelier de 2^e classe pour exercer dans un foyer occupationnel et s'est contractuellement engagé à suivre une formation complémentaire adaptée comme le prévoit le dispositif conventionnel.

Cependant, X a obtenu, à sa demande, dans le cadre du plan de formation, le financement d'une formation au Cafets, distincte de celle convenue contractuellement.

L'intéressé qui a obtenu le Cafets en 1994 (niveau III), remplit les conditions pour accéder à un poste de moniteur d'atelier de 1^{re} classe.

Annexe 10 – Animateur

Procès-verbal du 7 juin 2001

Au sujet de l'interprétation de l'article 18 de l'annexe 10, la CNPC considère que les diplômes attestant une formation de niveau III précisés dans ledit article, ne sont cités qu'à titre d'exemple et qu'en conséquence, il est admis au regard des éléments transmis et de la situation présente que la licence de sciences de l'éducation permet l'accès au poste d'animateur de 1^{re} catégorie.

Procès-verbal du 29 juin 1999

X a été recruté en décembre 1986 en qualité de moniteur d'atelier de 2^e classe pour exercer dans un foyer occupationnel et s'est contractuellement engagé à suivre une formation complémentaire adaptée comme le prévoit le dispositif conventionnel.

Cependant, X a obtenu, à sa demande, dans le cadre du plan, le financement d'une formation au Cafets, distincte de celle convenue contractuellement.

L'intéressé qui a obtenu le Cafets en 1994, remplit les conditions pour accéder à un poste de moniteur d'atelier de 1^{re} classe.

Annexe 3 – Éducateur scolaire spécialisé

Rappel des dispositions conventionnelles

L'éducateur scolaire spécialisé justifie d'un diplôme spécialisé de l'enfance inadaptée CAEAI ou des conditions requises pour exercer en collège d'enseignement général ou technique (ou établissement assimilé).

L'arrêté du 7 juillet 1992 concernant les personnes enseignants des lycées et collèges fixe la liste des diplômes et titres requis pour exercer en tant que tel: ces diplômes sont ceux qui permettent de se présenter au concours du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (CAPES). Les candidats doivent justifier au moins d'une licence.

X est titulaire d'une maîtrise, diplôme enregistré par ses différents contrats de travail dès le 16 septembre 1996.

Il ressort du dossier que l'intéressée a été recrutée en qualité d'éducatrice scolaire et assure un enseignement (classe d'âge 16 à 21 ans).

La CNPC constate qu'au regard du diplôme de niveau II dont justifie X et de ses fonctions, la qualité d'éducatrice scolaire spécialisée doit lui être reconnue.

Annexe 5 – Agent de service intérieur

Procès-verbal du 13 décembre 2002

La CNPC considère qu'en qualité d'agent de service intérieur, X n'a pas à assurer des actions de formation à l'autonomie personnelle et de façon plus individualisé de personnes handicapées.

X ne peut être reclassée en qualité de monitrice d'atelier de 2^e catégorie, un foyer occupationnel n'ayant aucune activité de production.

Procès-verbal du 29 juin 1999

Les éléments du dossier font apparaître que X a été recrutée en septembre 1984 pour exercer les fonctions de conducteur de véhicules transportant des adolescents et adultes handicapés.

X assure effectivement et régulièrement la conduite d'un véhicule nécessitant la détention du permis de transport en commun dont elle était titulaire lors de son recrutement.

En conséquence, bien que la qualification d'agent technique ne soit accessible qu'aux titulaires d'un niveau IV ou aux employés et ouvriers qualifiés de niveau II comptant au

moins 8 ans d'ancienneté dans leur emploi, compte tenu des 15 ans de pratique professionnelle ininterrompue en qualité de conducteur de véhicule de transport en commun, la CNPC estime que l'intéressée devrait être reclassée en qualité d'agent technique.

Procès-verbal du 22 octobre 2007

Au regard de la fiche de poste établie par l'employeur pour Mme AR, la commission considère que la pose de fermetures éclair, la confection d'ourlets, la modification de vêtements ne relèvent pas des tâches habituellement confiées à la « lingère ravaudeuse repasseuse », mais qu'elles relèvent de celles confiées à la « lingère confectionneuse qualifiée ». De plus M^{me} AR, titulaire de deux CAP, remplit les conditions de connaissance et de compétences permettant l'accès à l'emploi d' « ouvrier qualifié ».

La commission considère que d'une manière générale, les fonctions confiées à M^{me} AN et la qualification de niveau V dont elle justifie, relèvent d'un classement à l'emploi d'« ouvrier qualifié ».

Annexe 6 – Reclassement d'un cadre de direction

Procès-verbal du 6 octobre 2008

Au vu des éléments du dossier, la CNPC décide que le reclassement de Madame P., cadre de classe 1 de niveau 2, au niveau 1 ne peut s'effectuer dans le cadre de l'article 38 qui ne concerne que la promotion. Or, dans le cas précis, le reclassement de Madame P. au niveau 1 constitue une reconnaissance de la qualification, les fonctions de l'intéressée n'ayant pas été modifiées. Le reclassement de Madame P. doit s'effectuer à l'échelon d'ancienneté conservée au coefficient 1113.60 avec effet à la date du reclassement en 2006.

Indemnités

Dimanches et jours fériés (annexe 1, article 10)

Procès-verbal du 17 mai 1988

Les dispositions de l'article 10, annexe 1, s'appliquent à l'ensemble des personnes salariés, cadres ou non cadres sans restriction, dès lors qu'ils sont en position de travail effectif un dimanche ou un jour férié (...).

Indemnité compensatrice d'assurance (annexe 1, article 8)

Procès-verbal du 1^{er} décembre 1981

L'indemnité compensatrice d'assurance est due en totalité quel que soit le temps de travail des intéressés. En cas d'employeurs multiples, cette indemnité ne peut pas être perçue plusieurs fois.

Risques et sujétions spéciales (annexe 5, article 3^a)

Rappel du texte :

« (...) 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 sept points de coefficient. Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté (...) »

Procès-verbal du 30 novembre 1993

Compte tenu du projet pédagogique de l'IME qui précise : « Les personnels des services généraux, si leur tâche première est de remplir la fonction spécifique pour laquelle ils ont été engagés, assument néanmoins un rôle éducatif important en participant indirectement à l'action éducative entreprise par l'institut.

En étroite collaboration avec chaque membre de l'équipe éducative et avec chaque enfant, en contact permanent avec celui-ci, leur rôle très important, ne serait ce que par le symbolisme de leur fonction ».

X doit bénéficier de l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue par l'annexe 5 de la convention collective.

Jours fériés

1^{er} mai (1)

(1) Ne sont mentionnées dans ces extraits que les dispositions applicables au regard de la jurisprudence intervenue dans ce dispositif.

Procès-verbal du 11 octobre 1988 (extraits)

Lorsque le 1^{er} mai tombe un jour de semaine (du lundi au vendredi), légalement, le salarié qui travaille ce 1^{er} mai a droit en plus de sa rémunération normale, à une indemnité égale au nombre d'heures travaillées le 1^{er} mai, sans majoration.(...) En aucun cas le salarié ne peut cumuler indemnité et repos compensateur (...).

Lorsque le 1^{er} mai coïncide avec un dimanche, le salarié qui n'a pas travaillé, et dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche, a droit à un repos d'une durée égale à 1/5^e de la durée hebdomadaire de travail de ce salarié.(...)
En aucun cas le salarié ne peut cumuler indemnité et repos. (...)
Lorsque le 1^{er} mai coïncide avec un dimanche, le salarié qui est de repos hebdomadaire régulièrement le dimanche n'a droit ni à l'indemnité ni au repos compensateur.

Article 23

Procès-verbal du 17 décembre 1985

Conformément à l'article 23 de la convention collective, les salariés dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche auront droit à un repos compensateur d'égale durée:

- s'ils ont effectivement travaillé ce dimanche férié, ou bien;
- si le dimanche férié en question correspond à leur repos hebdomadaire.

Les deux conditions ne sont pas cumulatives, il suffit que l'une des deux soit remplie pour ouvrir droit au repos compensateur. La Commission précise que lorsque le dimanche (férié) n'a pas été travaillé, le repos compensateur dû au salarié « dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche » sera égal à un cinquième de la durée hebdomadaire de travail du salarié concerné.

Procès-verbal du 21 septembre 1978

À titre d'exemple, la commission rappelle que le salarié qui a travaillé 10 heures (dans le cadre des 39 heures) un jour férié, a droit à un repos compensateur d'égale durée (dans ce cas : 10 heures).

Procès-verbal du 17 mai 1988

Légalement, le salarié qui travaille le 1^{er} mai a droit en plus de sa rémunération normale, à une indemnité égale au nombre d'heures travaillées le 1^{er} mai (sans majoration).

Conventionnellement, l'article 23 permet un choix possible :

- entre l'indemnité ci-dessus
- ou
- un repos compensateur d'égale durée.

En aucun cas, le salarié ne peut cumuler indemnité et repos compensateur.

Jurisprudence de la Cour de cassation sociale

L'article 23 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées ne prévoit un repos compensateur pour les salariés dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche, qu'à condition que les jours fériés chômés tombent un dimanche et que ce jour-là le salarié ait travaillé ou se soit trouvé en repos hebdomadaire.

(Cass. soc. du 28 octobre 1992)

Procès-verbal du 12 mars 2007

Dans le cas soumis à la Commission, il apparaît que la durée du travail est modulée sur l'année à concurrence de 1575 heures. Dans ce cas précis, seul l'article 23 bis des dispositions générales de la convention collective s'appliquent, conformément aux termes de l'article 16 de l'accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'ARTT. En conséquence, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'égale durée uniquement lorsqu'il a travaillé un jour férié légal. Cette position a d'ailleurs été confirmée par la commission de suivi de l'accord sus désigné.

Procès-verbal du 31 mars 2005

La référence à l'article 3 de l'accord-cadre du 12.03.1999 ne vaut que pour le calcul du temps de travail effectif dans le cadre de l'annualisation. Il faut se référer pour ce qui concerne la coïncidence d'un jour férié avec un dimanche à l'article 16 de ce même accord qui précise :

«(...) L'article 23 de la convention collective n'est pas applicable en cas de répartition du temps de travail sur l'année (...)»

De plus lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche pendant une période de congé payé, il convient d'appliquer en la matière la réglementation relative au décompte des congés payés (article L. 223.2 et suivants du code du Travail). En conséquence le principe de l'article 23 de la convention collective du 15.03.1966 est neutralisé pendant la période des congés payés.

Procès-verbal du 11 février 2008

S'agissant du traitement de l'activité un jour férié, et en l'occurrence le 1^{er} mai, la CNPC rappelle la décision intervenue au cours de la séance du 17 mai 1988.

«Légalement, le salarié qui travaille le 1^{er} mai a droit en plus de sa rémunération normale, à une indemnité égale au nombre d'heures travaillées le 1^{er} mai (sans majoration). Conventionnellement, l'article 23 permet un choix possible :

- entre l'indemnité ci-dessus,
- ou
- un repos compensateur d'égale durée.

En aucun cas le salarié ne peut cumuler indemnité et repos compensateur ».

La CNPC propose de tenir compte de l'évolution jurisprudentielle et décide que le travail le 1^{er} mai doit donner lieu :

- à l'indemnité légale telle que prévue par l'article L.222-7 du code du Travail ;
- au repos compensateur conventionnel (article 23).

Par contre, l'indemnité pour travail les dimanches et jours fériés telle que prévue par l'avenant 235 (article 10 annexe 1 des dispositions générales à la convention collective) de 2 points par heure de travail ne s'applique pas, en vertu de l'application du principe de faveur, dans la mesure où l'indemnité légale lui est supérieure.

Licenciement

Licenciement (indemnité) – Article 46 ter (cadre)

Procès-verbal du 23 janvier 1985

Les dispositions de l'article 46 ter prévoient que le cadre licencié a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- 1/2 mois par année de service en qualité de non cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire ;
- 1 mois par année de services 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.

Pour les directeurs, l'indemnité de licenciement peut atteindre un montant égal à 18 mois de salaire.

Majoration familiale

Procès-verbal du 20 octobre 1998

La CNPC a rappelé que :

La convention collective interdit le cumul de la majoration familiale de salaire.

Cette interdiction ne s'étend pas à d'autres éléments qui n'ont pas la nature de salaire comme, en l'espèce, un avantage, lié à une pension de retraite versée par une caisse de retraite.

Procès-verbal du 2 juillet 2007

La CNPC confirme que le montant de la majoration familiale doit évoluer au prorata du temps de travail dès lors que le droit au versement a été acquis pour les enfants nés antérieurement au 1^{er} juillet 1999.

Maladie

Maladie (article 26)

(Indemnisation à partir du 91^e jour)

Procès-verbal du 27 janvier 1969

En cas de congé maladie supérieur à trois mois, le salarié perçoit son demi traitement sous réserve de remboursement des indemnités journalières sécurité sociale et caisse de prévoyance. Si ces indemnités journalières de sécurité sociale et régime de prévoyance sont supérieures au demi traitement, le salarié garde le montant des prestations reçues et ne perçoit rien de son employeur.

Maladie et ancienneté

Procès-verbal du 24 octobre 1984

Les salariés comptant un an de présence administrative à l'effectif de l'entreprise bénéficient des dispositions des articles 26 et 47.

Organisation du temps de travail (article 20.9)

Procès-verbal du 3 mars 2004

Il résulte de l'avenant n° 3 à l'accord du 12.03.1999 que pour les éducateurs techniques, 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.

Dans ce cadre, les heures de « surveillances diverses » ne constituent ni du temps de préparation ni du temps de réunion ; ces heures de surveillance diverses ne peuvent être imputées que sur les heures travaillées auprès des usagers.

Repas gratuits

Annexe 10 (titre premier, article 3)

Procès-verbal du 17 juin 2002

Il est rappelé les termes de l'article 3 du titre 1^{er} de l'annexe 10 : « Les personnels relevant de la présente annexe – éducateurs, animateurs, AMP pour adultes ou moniteurs d'atelier – qui, au titre des soutiens, assurent dans le cadre de leur service normal, des actions tendant à l'autonomisation des personnes handicapées, à l'occasion du repas et qui prennent obligatoirement leur repas avec elles, bénéficient de la gratuité de ces repas.

Les autres personnels demeurent soumis à l'application de l'article 44 de la convention nationale ».

En l'espèce, le directeur de l'établissement concerné a précisé lors de la réunion des délégués du personnel que :

« Les personnes qui sont de service ont la mission d'encadrer des ouvriers pour que le temps de repas soit un moment convivial. Cela passe par l'accueil, faire respecter l'hygiène, valider l'équité des plats et que les tables soient complètes, veiller à ce qu'il n'y ait pas de conflits et que les ouvriers se sentent bien, gérer les régimes, s'assurer que le retour des plateaux se fasse sans heurt. »

En conclusion, la CNPC considère que les personnes qui encadrent les ouvriers pendant les repas n'assurent pas de simples surveillances et qu'elles ont droit à la gratuité des repas telle que prévue à l'article 3 du titre premier de l'annexe 10.

Annexe 1

Procès-verbal du 28 février 2006

Le paragraphe C de l'article 4 de l'annexe 1 à la CCN du 15 mars 1966, issu de l'avenant 289, accorde la gratuité des repas au personnel de cuisine appelé à préparer les repas. Par préparation des repas, il faut retenir outre, la cuisine proprement dite, l'épluchage, le nettoyage et la plonge (définition donnée à l'emploi d'agent de cuisine figurant à l'annexe 5 de la CCN du 15 mars 1966).

Le personnel éducatif ou paramédical, prenant ses repas avec les handicapés et les assistants bénéficie de la gratuité des repas pris en service au titre du paragraphe B de l'article 4 de l'annexe 1.

Départ à la retraite

Article 18

Procès-verbal du 10 mars 1983

L'article 18 de la convention prévoit une possibilité pour les salariés de partir en retraite à l'âge normal prévu par les institutions sociales (65 ans ou 60 ans dans certains cas). Cependant, cette possibilité ne constitue pas une obligation.

Article 18

Procès-verbal du 11 février 2008

«(...) En cas de départ à la retraite (...) tout salarié permanent cessant ses fonctions pour dé part en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

- 1 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire s'il totalise 10 ans d'ancienneté au service de la même entreprise ;
- 3 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention ;
- 6 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention (...).

La commission décide de définir les notions « d'appointement » et « d'indemnité permanente ».

Devront être pris dans l'assiette des sommes servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite, les éléments de rémunération suivants :

- coefficient + surclassement internat éventuel ;
- indemnité de réduction du temps de travail ;
- indemnité de sujétion spéciale de 8,21 % ;
- avantage en nature (nourriture, logement...) ;
- les régimes indemnitaires à caractère permanent :
 - article 12 de l'annexe 6, indemnité mensuelle à caractère forfaitaire
 - annexe 2, responsabilité et gestion
 - annexe 3, prime CER CEF
 - annexe 5, prime de risque de 7 points
 - annexe 5, prime de sujétion des surveillants de nuit qualifiés et maitresses de maison ;

- les régimes indemnitaires qui ont une fréquence mensuelle :
 - indemnité pour travail dimanche et jour férié
 - indemnité d'astreinte
 - indemnité de logement attribuée à titre personnel ;
- ne seront pas concernés notamment :
 - l'indemnité compensatrice de congés payés
 - les heures supplémentaires quand elles n'ont pas de caractère permanent
 - les indemnités versées au titre de l'annexe 1 bis à la convention collective (transferts)
 - les rappels de salaire portant sur des périodes précédentes.

En outre, la CNPC confirme que les salariés qui totalisent au moins 10 ans d'ancienneté à temps plein, ou 15 ans d'ancienneté à temps plein ou 25 ans d'ancienneté à temps plein, doivent bénéficier respectivement d'une indemnité égale à : 1 mois, ou 3 mois, ou 6 mois de salaire à temps plein selon le cas, sans que ladite indemnité puisse être réduite au prorata des périodes d'activité à temps partiel intervenues au-delà de ces 10, 15 ou 25 années d'activité.

Exemple :

Un salarié totalise 18 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention, dont 8 ans dans une activité relevant du champ de l'application, 10 ans chez le dernier employeur dont 2 années travaillées à temps partiel.

Dans le cas précis, le salarié totalise bien les 15 années d'activité à temps plein lui permettant d'accéder à l'indemnité conventionnelle équivalente à 3 mois de salaire à temps plein.

Mise à la retraite

Procès-verbal du 28 février 2007

L'employeur a respecté correctement la procédure de mise à la retraite conformément à l'accord de branche du 28 avril 2004, à savoir convocation de X à l'entretien préalable à sa mise à la retraite, respect d'un préavis de 4 mois applicable en sa qualité de formateur et donc de cadre de classe 3 et enfin le calcul de l'indemnité de départ à la retraite équivalente, compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé, à 6 mois de salaire reconstitué à temps plein en application du protocole d'accord du 25 février 1985 (préretaire volontaire progressive) et de l'article 18 de la CCN.

Surclassement d'internat

Procès-verbal du 28 mai 1969

Son attribution est subordonnée aux servitudes de l'internat. Les personnels qui ne les supportent pas ne peuvent y prétendre, même s'ils travaillent dans un internat.

Procès-verbal du 9 juillet 1970

Il est précisé que les servitudes d'internat ne sont pas liées au fait d'être logé dans l'internat.

Procès-verbal du 20 septembre 1973

Pour bénéficier du surclassement internat, il faut subir une anomalie de rythme de travail. Exemple : horaire coupé, haché, rythme « anormal », amplitude importante, travail de nuit, etc.

Procès-verbal du 17 mai 1979

L'attribution du surclassement internat n'est accordée que pour les catégories prévues à la convention collective y ouvrant droit.

Procès-verbal du 17 novembre 1981

Servitude d'internat et transferts

Les salariés participant au transfert d'établissement ont droit à l'application de l'annexe 1 bis de la convention, et en particulier à la prime pour servitude d'internat lorsque la servitude existe.

Procès-verbal du 23 octobre 2006

Le seul fait de surveiller le repas de midi ne justifie pas le versement du surclassement internat dès lors que cette pratique ne constitue pas une anomalie du rythme de travail telle que définie à l'article 20.8 de la convention collective. Pour ce qui concerne les temps réservés à « l'accueil » et au repas, la commission estime que ces périodes s'imputent sur les heures travaillées auprès des usagers.

Transferts

Camps: durée du travail (annexe 1 bis)

Procès-verbal du 17 avril 1969

La Commission rappelle que la durée du travail est de 40 h (à l'époque, et 35 h actuellement). Dans le cas de déroulement d'un camp ou séjour extérieur, les parties pourront négocier un accord soit sous forme d'heures supplémentaires, soit en jours de congé compensateur.

Heures supplémentaires

Procès-verbal du 17 octobre 1974

Un directeur qui participe à l'encadrement d'un transfert ne peut prétendre, au titre de l'annexe 1 bis, au paiement des heures supplémentaires. C'est au règlement général de l'établissement de régler les cas d'espèces qui pourraient éventuellement se poser.

Repas

Procès-verbal du 10 septembre 1980

La convention collective donne possibilité aux salariés participant à des transferts de prendre leurs repas à l'extérieur, en dehors de leurs heures de service. Dans ces conditions, les repas leur sont remboursés au taux prévu à l'article 5 de l'annexe 1 pour les repas à titre onéreux.

Prime

Procès-verbal du 10 septembre 1986

La CNPC rappelle que la prime de transfert est attribuée pour tous les jours de transfert, y compris le jour de départ et le jour de retour, quelle que soit l'heure de départ et de retour.
Rappel:

L'article L. 212-7, alinéa 4 du code du travail, prévoit la possibilité de dépasser la limite maximum hebdomadaire du travail en cas de circonstances exceptionnelles sans que ce dépassement puisse excéder 60 heures hebdomadaires par salarié.

Les demandes de dérogation sont à adresser préalablement, à Monsieur l'Inspecteur du Travail

- assorties des justifications sur les circonstances exceptionnelles, en précisant la durée pour laquelle la dérogation est demandée;
- et en communiquant l'avis écrit du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Par ailleurs, les heures supplémentaires seront soit compensées, soit payées avec les majorations prévues légalement et conventionnellement.

Un protocole d'accord préalable au transfert est – à notre avis – indispensable car il convient de se mettre d'accord :

- sur les conditions de travail et d'organisation ;
- sur la compensation prévue en matière d'heures supplémentaires.

À noter qu'il est également possible de recourir à l'embauche de personnels titulaires de contrats à durée déterminée pour la durée du transfert.

Le contrat de travail des personnels doit également prévoir systématiquement l'obligation de participer aux transferts pour tous les personnels.

Il convient de noter que la prime de transfert n'est pas due aux salariés embauchés pour travailler exclusivement sur les lieux du transfert. Rien ne s'oppose à ce qu'une association fonctionnant habituellement dans un lieu déterminé, embauche sur place, pour le site temporaire de fonctionnement. Dans ce cas, il n'y a qu'un lieu déterminé à l'avance, et donc aucun versement de prime de transfert.

Vêtement de travail

Annexe 1, article 6

Procès-verbal du 9 juillet 1969

La CNPC estime que toutes les fois qu'il y a un problème particulier de sécurité ou d'hygiène, la vêtue de travail doit être fournie par l'établissement.

L'article 6 de l'annexe I de la convention collective entend par là s'en remettre aux règlements de l'hygiène et de la sécurité ou à ce qui a été convenu au règlement interne de l'établissement, qui doit comporter une clause d'hygiène et de sécurité.

Procès-verbal du 16 juin 1998

L'article 6, annexe 1, prévoit notamment « pour tous les emplois nécessitant l'usage du vêtement de travail (...) que ceux-ci seront fournis par l'établissement sur la base d'une durée rationnelle d'usure ».

La CNPC considère que les personnels enseignants d'EPS (moniteurs d'EPS et professeurs d'EPS) entrent dans la catégorie d'emplois visés à l'article 6 de la convention collective (annexe 1).

Conclusion

Nous rappelons que seuls les signataires de la convention collective sont habilités à son interprétation. Les tiers (conseils juridiques, unions, associations professionnelles, etc.) ne peuvent donner que leur avis, sans connaître les tenants et aboutissants des textes, les aléas des négociations, et les raisons qui justifient une rédaction plutôt qu'une autre.

Additif n° 15

Niveaux de qualification

Les niveaux de qualification sont ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 11 juillet 1971 et vont de VI à I.

Ils comprennent des niveaux de qualification reliés à l'enseignement général, mais également des diplômes professionnels.

Niveau VI

Personnels occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

Niveau V (nomenclature européenne : niveau 3)

Personnels occupant des emplois exigeant un niveau de formation équivalent à celui du CAP ou du BEPC.

- Aide-médoco-psychologique (certificat d'aptitude aux fonctions d').
- Aide-soignant et auxiliaire de puériculture (certificat d'aptitude aux fonctions d').
- Ambulancier (certificat de capacité d').
- Assistant animateur technique (brevet d'aptitude professionnelle) (BAPAAT).
- Carrières sanitaires et sociales – Mention complémentaire « Aide à domicile » (BEP).

Niveau IV

Personnels occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien (7 années d'étude en moyenne après le début du 1^{er} cycle), niveau Baccaauréat, BT, etc.

- Moniteur éducateur (certificat d'aptitude aux fonctions d').
- Educateur sportif 1^{er} et 2^e degré – toutes options (brevet d'État).
- Brevet d'État d'animateur et technicien d'éducation populaire (BEATEP).
- Préparateur en pharmacie (brevet professionnel).
- Secrétaire médoco-social (certificat de la Croix-Rouge française).

Niveau III

Personnels occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du brevet de technicien supérieur (BTS), du diplôme des instituts universitaires de technologie ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le Bac).

- Analyses biologiques (BTS).
- Animation (DEFA/diplôme d'État aux fonctions d').
- Assistant du service social (diplôme d'État d').
- Biologie appliquée – option analyses biologiques et biochimiques (DUT).
- Biologie appliquée – option diététique (DUT).
- Biologie appliquée – option cadre de santé (diplôme de cadre de santé).
- Carrières sociales – option animation socio-culturelle (DUT).
- Conseiller en économie sociale et familiale.
- Éducateur de jeunes enfants (diplôme d'État d').
- Éducateur spécialisé (diplôme d'État d').
- Éducateur technique spécialisé (certificat d'aptitude aux fonctions d') (CAFETS).
- Ergothérapeute (diplôme d'État d').
- Infirmier (diplôme d'État d').
- Infirmier-anesthésiste (diplôme d'État d').
- Infirmier de bloc opératoire (diplôme d'État d').
- Laborantin d'analyses médicales (diplôme d'État de).
- Manipulateur en électroradiologie médicale (diplôme d'État de).
- Masseur-kinésithérapeute (diplôme d'État de).
- Orthophoniste (certificat de capacité d').
- Orthoptiste (certificat de capacité d').
- Pédicure-podologue (diplôme d'État de).
- Podo-orthésiste (BTS).
- Prothésiste-orthésiste (BTS).
- Psychomotricien (diplôme d'État de).
- Puéricultrice (diplôme d'État de).
- Sage-femme (diplôme d'État de).
- Technicien supérieur diététique (BTS).
- Technicien supérieur en économie sociale et familiale (BTS).
- Technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (BTS).

Niveau II (nomenclature européenne : niveau 6)

Personnels occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs et de la licence, maîtrise, etc.

- CAPEJS (certificat d'aptitude à l'enseignement des jeunes sourds).
- DSTS.
- CAFERUIS (diplôme de niveau II).

Niveau I (nomenclature européenne : niveau 7)

Formations Grandes Écoles ou 3^e cycle universitaire

- Psychologue :
 - DESS en psychologie,
 - DEA en psychologie (diplôme de psychologie délivré par le Cnam).
 - Diplôme de psychologie délivré par l'École de psychologues praticiens de l'institut catholique de Paris).
- CAFDES (depuis le 25.03.2002, date de sa rénovation).

Additif n°16

Dispositions relatives aux régimes de prévoyance collectifs

Avenant n° 322 à la convention collective nationale du 15 mars 1966 relatif aux régimes de prévoyance collectifs du 8 octobre 2010.

Agréé par arrêté du 20 décembre 2010 (JO 26.12.2010)

Modifié par l'avenant n° 332 à la convention collective nationale du 15 mars 1966 relatif aux régimes de prévoyance collectifs du 4 mars 2015.

Agréé par arrêté du 22 juillet 2015 (JO 01.08.2015)

Modifié par l'avenant n° 335 à la convention collective nationale du 15 mars 1966 relatif aux régimes de prévoyance collectifs du 4 décembre 2015.

Agréé par arrêté du 18 mars 2016 (JO 07.04.2016)

Modifié par l'avenant n°347 à la convention collective nationale du 15 mars 1966 relatif aux régimes de prévoyance collectifs du 21 septembre 2018.

Agréé par arrêté du 26 octobre 2018 (JO 31 10 2018)

Entre les organisations patronales signataires:

- le syndicat des employeurs associatifs action sociale et santé (Syneas),
- la fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (Fegapei).

D'une part,

Et les syndicats de salariés signataires:

- la fédération des syndicats sante et sociaux (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,
- la fédération nationale Sud santé sociaux (Solidaires).

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

(avenant 347)

Lors de la mise en place de la recommandation des organismes de prévoyance, ceux-ci se sont engagés à maintenir les taux de cotisation conventionnels jusqu'au 31 décembre 2017.

À l'issue de cette échéance, les partenaires sociaux se sont réunis pour faire le bilan de la mutualisation établie par l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant n° 332 du 4 mars 2015, puis par l'avenant n° 335 du 4 décembre 2015.

Les partenaires sociaux ont partagé le constat d'une sinistralité qui augmente et qui conduit à un fort déséquilibre du régime de prévoyance mutualisé dans un contexte légal, réglementaire et financier défavorable. Par ailleurs, pour la mise en œuvre du plan d'action prévu par le préambule de l'avenant n° 332 du 4 mars 2015, les partenaires sociaux envisagent aujourd'hui un plan d'action à deux niveaux :

- en premier lieu, le retour à l'équilibre du régime mutualisé de manière progressive et maîtrisée ;
- en second lieu, la baisse de la sinistralité par un engagement commun sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

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).

Conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, la catégorie « cadres » s'entend aux termes du présent régime comme le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. La catégorie « non cadres » s'entend aux termes du présent régime comme le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

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 :

- 200% du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie décès ;
- 250% 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

À compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail non rémunéré 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 éducation/substitutive

Article 3.1 – Rente éducation/substitutive

Rente éducation

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre ou d'invalidité absolue et définitive (3^e 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 19^e anniversaire :
 - 15% du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2,
- du 19^e au 26^e 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.

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'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) 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 :

593,44 € à compter du 1^{er} avril 2018.

Le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation de l'organisme assureur.

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'organisme assureur 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

À compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la Garantie Rente Education/Substitutive, Rente Handicap, 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 auprès 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^e jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 90 jours discontinus d'arrêt de travail.

Cette période de franchise discontinuée 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

78 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2.

La prestation est versée sous déduction des prestations brutes de CSG et de CRDS de la Sécurité Sociale ou le cas échéant reconstituée de manière théorique.

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.

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 1 095^e jour 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 brutes de CSG et de CRDS de la Sécurité Sociale est défini comme suit :

En cas d'invalidité 1^{re} catégorie sécurité sociale:
48 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2

En cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie Sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :
78 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2

En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % :
 $R \times 3n / 2$ (R = 78 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2 ; n = 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

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 qui précèdent l'évènement ouvrant droits 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 cadre 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.

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 recommandés ces taux sont de 2,10 % TA et 2,10 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice 2018 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et les exercices 2019 et 2020 à :

2,33 % TA et 2,33 % 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 :

- 1,165 % TA, TB à la charge du salarié et de
 - 1,165 % TA, TB à la charge de l'employeur,
- que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux d'appels, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Article 7.2 – Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des Organismes Assureurs recommandés ces taux sont de 2,10 % TA et 3,15 % TB, TC. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice 2018 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et les exercices 2019 et 2020 à :

2,33 % TA et 3,50 % 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 :

- 0,61 % TA et 1,75 % TB, TC à la charge du salarié et de
- 1,72 % TA et 1,75 % TB, TC à la charge de l'employeur, que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie

Non-cadres

Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,430 %	0,430 %			0,430 %	0,430 %
Rente éducation et rente substitutive	0,120 %	0,120 %			0,120 %	0,120 %
Rente handicap	0,020 %	0,020 %			0,020 %	0,020 %
Incapacité temporaire			0,819 %	0,819 %	0,819 %	0,819 %
Invalidité IPP	0,595 %	0,595 %	0,346 %	0,346 %	0,941 %	0,941 %
Total	1,165 %	1,165 %	1,165 %	1,165 %	2,330 %	2,330 %

incapacité temporaire de travail.

Ces taux d'appel, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Article 7.3 – Fonds de Solidarité et investissement pour la prévention

Article 7.3.1 – Fonds de solidarité mutualisé

Conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, la Commission Nationale Paritaire de Négociation décide d'instaurer un fonds de Solidarité dont l'objectif est de permettre :

- le financement d'actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail,
- la prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et anciens salariés ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés

ayants droit, ou des aidants familiaux. Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés

Cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,620 %	0,620 %			0,620 %	0,620 %
Rente éducation et rente substitutive	0,120 %	0,120 %			0,120 %	0,120 %
Rente handicap	0,020 %	0,020 %			0,020 %	0,020 %
Incapacité temporaire			0,610 %	1,075 %	0,610 %	1,075 %
Invalité IPP	0,960 %	0,990 %		0,675 %	0,960 %	1,665 %
Total	1,720 %	1,750 %	0,610 %	1,750 %	2,330 %	3,500 %

au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

Conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, la Commission Nationale Paritaire de Négociation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de Solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire se fera à la suite d'un appel d'offre répondant aux règles de transparence en vigueur. La désignation sera effective au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Le règlement du fonds est établi par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance, afin de déterminer les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. À cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de minimum 2 % sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Les entreprises versent le prélèvement au gestionnaire du fonds, soit directement soit par l'intermédiaire de leur assureur, dès lors que le contrat d'assurance le prévoit.

Article 7.3. 2 - Obligation d'investissement pour la prévention

En complément de la contribution au fonds de solidarité prévue à l'article 7.3.1, toute entreprise a l'obligation de consacrer, chaque année, au moins 0,1 % de sa masse salariale brute à des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail allant au-delà de la construction ou de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. En outre, l'investissement prévention ne peut financer les expertises auxquelles le comité social et économique décide de recourir dans le cadre de ses attributions. Les actions financées par l'obligation d'investissement prévention répondent aux orientations définies par les partenaires sociaux pour le fonds de solidarité de l'article 7.3.1. au titre des actions collectives. Le montant de l'investissement pour la prévention pour une année est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année antérieure. Dans le cas où le plan d'action n'aurait pu être mis en œuvre de manière complète dans l'année en cours, la somme restante complète le financement du plan d'action de l'année suivante.

Pour la mise en œuvre de cet investissement, il sera établi, au sein de chaque entreprise, un plan prévisionnel d'actions (sur lequel sera fléchée l'obligation d'investissement prévention) et un rapport de bilan des actions réalisées. Le plan prévisionnel et le bilan des actions réalisées sont soumis pour avis chaque année au comité social et économique (CSE). Ces documents sont intégrés à la base de données économique et sociale unique.

Dans les entreprises dépourvues de CSE (dont l'effectif est inférieur au seuil de mise en place ou dans lesquelles est établi un procès-verbal de carence), l'employeur propose l'inscription du plan prévisionnel et du bilan des actions, à

l'ordre du jour du droit d'expression direct et collectif des salariés ou par tout autre moyen permettant l'expression des salariés sur ces documents.

Une capitalisation sur une période pluriannuelle (limitée à 4 ans) de l'investissement prévention est ouverte à toute entreprise dans le cadre d'un accord relatif à la qualité de vie au travail.

Cet investissement pourra, le cas échéant, être considéré comme la part de cofinancement des actions du fonds de solidarité définies à l'article 7.3.1 selon les règles fixées par les partenaires sociaux dans le règlement du fonds de solidarité.

L'ensemble des plans d'action et des accords qualité de vie au travail établis dans le cadre du présent article sont à transmettre à la commission paritaire de négociation à l'adresse suivante : **depot.accord.66@gmail.com**

Article 8 – Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Les Organismes Assureurs recommandés pour assurer la mutualisation de la couverture des garanties Décès, Incapacité Temporaire de Travail, Invalidité, Incapacité Permanente Professionnelle, prévues par la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966 sont :

- **MUTEX** Entreprise régie par le Code des Assurances ;
- **MALAKOFF-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 ;
- **HUMANIS 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 recommandé 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.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

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 335, 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 2016, 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 2015,
 - le Décès et les Rentes Ocirp pour les salariés percevant des rentes d'invalidité au 31 décembre 2015 ;
- 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°335 au régime de prévoyance auprès d'un autre Organisme Assureur que ceux recommandés à l'Article 10, viendrait à rejoindre le régime conventionnel après le 1er juillet 2016, 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 recommandés 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 recommandés, 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° 335, 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 recommandés.

Article 10 – Suivi du régime de prévoyance

Les signataires du présent avenant n° 335 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance sera effectué 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 (NDLR: avenant 322) est applicable à compter du 1^{er} janvier 2011 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le présent avenant (NDLR : avenant 332) est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

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

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Le présent avenant [NDLR : avenant 335] est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Contrat de garanties collectives annexe à l'avenant n° 322 du 8 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 adhérent 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,

- Médéric 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, avenue 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 indemnisée

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 8 novembre 2010.

Additif n° 17

La valeur du point depuis son origine

Avenant n°	Valeur (en F)	Date d'effet
Texte original	3,44	
1	3,50	01-04-66
3	3,57	01-10-66
5	3,64	01-03-67
6	3,72	01-09-67
8	3,80	01-02-68
9	3,96	01-06-68
9	4,04	01-10-68
15	4,12	01-04-69
17	4,25	01-10-69
19	4,30	01-01-70
22	4,43	01-04-70
25 bis	4,53	01-10-70
28	4,74	01-05-71
32	4,82	01-10-71
33	4,91	01-12-71
35	4,97	01-02-72
37	5,05	01-06-72
42	5,11	01-10-72
45	5,21	01-11-72
47	5,25	01-02-73
50	5,40	01-03-73
51, 52	5,73	01-10-73
59	5,84	01-01-74
Décision patronale	5,95	01-03-74
66	6,18	01-05-74
69	6,23	01-07-74
71	6,50	01-10-74
Décision patronale	6,83	01-03-75
86	7,07	01-07-75
91	7,25	01-12-75
95	7,50	01-05-76
104	7,90	01-10-76
106	8,06	01-04-77
106	8,24	01-06-77
109	8,45	01-09-77

112	8,70	01-12-77
113	8,83	01-02-78
114	9,10	01-06-78
118	9,55	01-09-78
120	9,74	01-02-79
120	9,93	01-05-79
120	10,12	01-08-79
120	10,31	01-11-79
120 ter	10,60	01-12-79
136	10,68	01-01-80
132	10,98	01-03-80
134	11,40	01-06-80
136	11,89	01-10-80
136	12,14	01-01-81
136	12,52	01-04-81
140	12,96	01-07-81
Accord salarial	13,46	01-10-81
Accord salarial	13,88	01-01-82
Accord salarial	14,29	01-04-82
Décision patronale	14,71	01-11-82
150	(*) 14,71 - 14,96	01-12-82
150	(*) 14,96 - 15,24	01-01-83
150	(*) 15,24 - 15,53	01-04-83
150	(*) 15,53 - 15,82	01-07-83
150	(*) 15,82 - 16,15	01-11-83
150	16,46	01-01-84
156	16,62	01-04-84
158	16,95	01-11-84
161	17,20	01-02-85
163	17,46	01-07-85
163	17,71	01-11-85
181	17,82	01-03-87
181	17,92	01-07-87
181	18,01	01-08-87
182	18,18	01-11-87
186	18,36	01-03-88
191	18,54	01-09-88
197	18,73	01-03-89
197	18,95	01-09-89
215	19,10	01-01-90

215	19,33	01-04-90
215	19,58	01-09-90
227	20,00	01-09-91
230	20,13	01-02-92
230	20,40	01-10-92
230	20,75	01-02-93
249	21,24	01-08-94
249	21,48	01-03-95
249	21,79	01-11-95
260	22,00	01-06-97
263	22,18	01-04-98
263	22,29	01-11-98
275	22,62 (3,45 €)	01-09-01
	Valeur (en €)	
277	3,47	01-03-02
281	3,49	01-12-02
Décision patronale	3,51	01-01-05
298	3,53	01-02-05
-	3,55	01-07-05
-	3,58	01-11-05
307	3,60	01-07-06
-	3,61	01-11-06
	3,64	01-02-07
311	3,67	01-11-07
320	3,72	01-01-09
321	3,74	01-01-10
326	3,76	01-04-13
340	3,77	01-02-17
Décision patronale	3,80	01-02-19

(*) Première valeur applicable aux coefficients < 263 points ; deuxième valeur applicable aux coefficients > 262 points.



14, rue de la Tombe Issoire – 75014 – Paris

Tél : 01 55 45 33 00 – Fax : 01 55 45 33 01

E-mail : nexem@nexen.fr

Site Internet : www.nexem.fr

Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901

n° SIRET : 81766465900015

Code APE : 9499Z – Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

www.nexem.fr

Suivez-nous
sur Facebook , LinkedIn  et Twitter  @Nexem_actu

Siège social : 14, rue de la Tombe-Issoire - 75014 Paris
Bureaux : 3, rue au Maire - 75003 Paris
Tél. 01 55 45 33 00 - Fax : 01 55 45 33 01
Mail : nexem@nexem.fr

nexem
employeurs, différemment