Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0029

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 2022-01 du 23 février 2022 relatif à la revalorisation de la prime « Sage-femmes »

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635234

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635234

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 07:07

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

- Article 01.01
- Article 01.02.1
- Article 01.02.2
- Article 01.02.4
- Article 01.02.3.1. Périmètre
- Article 01.02.3.2. Limitation
- Article 01.03.1
- Article 01.03.2
- Article 01.03.3
- Article 01.04.1
- Article 01.04.2
- Article 01.04.3
- Article 01.05.1
- Article 01.05.2
- Article 01.05.3
- Article 01.06.1
- Article 01.06.2
- Article 01.07.1.1.1
- Article 01.07.1.1.2
- Article 01.07.1.1.1
- Article 01.07.1.1.2
- Article 01.07.1.2.1
- Article 01.07.1.2.2
- Article 01.07.1.2.3
- Article 01.07.1.2.4
- Article 01.07.1.2.5
- Article 01.07.1.2.6
- Article 01.07.1.2.1
- Article 01.07.1.2.2
- Article 01.07.1.2.3
- Article 01.07.1.2.4
- Article 01.07.1.2.5
- Article 01.07.1.2.6
- Article 01.07.2.1
- Article 01.07.2.1
- Article 01.07.2.2
- Article 01.07.1.1.1
- Article 01.07.1.1.2
- Article 01.07.1.1.1
- Article 01.07.1.1.2
- Article 01.07.1.2.1
- Article 01.07.1.2.2
- Article 01.07.1.2.3
- Article 01.07.1.2.4

Article 01.07.1.2.5
Article 01.07.1.2.6
Article 01.07.1.2.1
Article 01.07.1.2.2
Article 01.07.1.2.3
Article 01.07.1.2.4
Article 01.07.1.2.5
Article 01.07.1.2.6
Article 01.07.2.1
Article 01.07.2.1
Article 01.07.2.2
Article 02.01.1
Article 02.01.2
Article 02.01.3
Article 02.02
Article 02.02.1
Article 02.02.2
Article 02.02.3
Article 02.02.4
Article 02.02.5
Article 02.03.1
Article 02.03.2
Article 02.03.3
Article 02.04
Article 02.04.1
Article 02.04.2
Article 02.04.3
Article 02.04.4
Article
Article 02.06.1
Article 02.06.2
Article 02.06.1
Article 02.06.2
Article 02.07
Article 02.07
Article 02.08
Article 02.08
Article 02.09
Article 02.09
Article 03.01.1
Article 03.01.2
Article 03.01.3
Article 03.01.4
Article 03.01.5
Article 03.01.6
Article 03.01.7
Article 03.02.1
Article 03.02.2

Article 03.02.3
Article 03.02.4
Article 03.02.5
Article 03.02.6
Article 03.02.7
Article 03.02.8
Article 03.02.9
Article 03.03.1
Article 03.03.2
Article 03.04.1
Article 03.04.2
Article 03.04.2
Article 03.04.3
Article 03.05.1
Article 03.05.2
Article 03.05.3
Article 03.05.4
Article 03.05.5
Article 03.05.6
Article 03.05.1
Article 03.05.2
Article 03.05.3
Article 03.05.4
Article 03.05.5
Article 03.05.6
Article 08.01.1
Article 08.01.2
Article 08.01.3
Article 08.01.4
Article 08.01.5
Article 08.01.6.1
Article 08.01.6.2
Article
Article 08.03.1
Article
Article 08.03.3
Article 08.03.1
Article
Article 08.03.3
Article 08.04.1
Article 08.04.2
Article 08.04.3
Article 08.04.1
Article 08.04.2
Article 08.04.3
Article 08.05
Article 15.01
Article

Article 15.02.1.1
Article 15.02.1.2
Article 15.02.1.3
Article 15.02.1.4
Article 15.02.2.1.
Article 15.02.2.2.
Article 15.02.2.3.
Article
Article
Article 15.03.1.1
Article 15.03.1.2
Article
Article 15.03.2.1
Article 15.03.2.2
Article 15.03.3
Article 15.03.4
Article 15.03.4.1
Article 15.03.4.2
Article 15.03.4.3
Article 15.03.4.4
Article 16.01
Article 16.02
Article 16.03
Article
Article 18.01
Article 18.02
Article 18.03
Article 18.04
Article 18.05.1
Article 18.05.2
Article 18.05.3
Article 19.01
Article 19.02
Article 20.01
Article 20.02
Article 20.03
Article 20.04
Article 20.05
Article
Article 05.01.1
Article 05.01.2
Article 05.02.1
Article 05.02.2
Article 05.03.1
Article 05.03.1
Article 05.03.2
Article 05.04.1
Article 05.04.2

Article 05.04.2
Article 05.05.1
Article 05.05.2
Article 05.05.3
Article 05.05.3
Article 05.05.4
Article 05.05.5
Article 05.05.6
Article 05.06
Article 05.06.1
Article 05.06.2
Article 05.06.3
Article 05.06.4
Article 05.06.4
Article 05.07
Article 05.07.1
Article 05.07.2 (1)
Article 05.07.2.1
Article 05.07.2.2
Article 05.07.2.3
Article 05.07.2.4
Article 05.07.2 (1)
Article 05.07.2.1
Article 05.07.2.2
Article 05.07.2.3
Article 05.07.2.4
Article 05.07.2 (1)
Article 05.07.2.1
Article 05.07.2.2
Article 05.07.2.3
Article 05.07.2.4
Article 05.07
Article 05.07.1
Article 05.07.2 (1)
Article 05.07.2.1
Article 05.07.2.2
Article 05.07.2.3
Article 05.07.2.4
Article 05.07.2 (1)
Article 05.07.2.1
Article 05.07.2.2
Article 05.07.2.3
Article 05.07.2.4
Article 05.07.2 (1)
Article 05.07.2.1
Article 05.07.2.2
Article 05.07.2.3
Article 05.07.2.4

Article
Article E.05.01.1
Article E.05.01.2
Article
Article
Article
Article M.05.01.1
Article M05.01.2
Article M.05.02.1
Article M.05.02.2
Article M.05.02.2
Article M.05.02.3
Article M.05.02.3
Article M.05.02.4
Article M.05.02.1
Article M.05.02.2
Article M.05.02.2
Article M.05.02.3
Article M.05.02.3
Article M.05.02.4
Article
Article 06.01
Article 06.02
Article 06.03
Article 06.04
Article 06.05
Article 06.06
Article 07.01.
Article 07.02.
Article 10.01.
Article 10.02.1
Article 10.02.2
Article 10.03
Article 11.01.1
Article 11.01.2
Article 11.01.3
Article 11.02
Article 11.03
Article 11.04
Article 11.04
Article 11.05
Article 11.06
Article 11.07
Article 12.01.1
Article 12.01.2
Article 12.01.3
Article 12.01.4
Article 12.02.1

Article 12.02.2
Article 12.02.3
Article 12.02.4
Article 13.01.1
Article 13.01.2.1
Article 13.01.2.2
Article 13.01.2.3
Article 13.01.2.4
Article 13.01.3
Article 13.01.3
Article 13.02.1
Article 13.02.2
Article 13.02.1
Article 13.02.2
Article 13.03
Article 13.04
Article 13.05
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 14.01.1
Article 14.01.2
Article 14.01.3
Article 14.01.4
Article 14.02
Article 14.03
Article 14.04
Article 14.05
Article 04.01
Article 04.02
Article 04.03
Article 04.04
Article 04.05.1
Article 04.05.2
Article 04.06.1

Article 04.06.2
Article 09.01.1
Article 09.01.2
Article 09.02.1
Article 09.02.2
Article 09.02.3
Article 09.03.1
Article 09.03.2
Article 09.03.3
Article 09.03.4
Article 09.03.5
Article 09.04.1
Article 09.04.2
Article 09.05.1
Article 09.05.2
Article 09.05.3
Article 09.05.4
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Annexe I : Classification des emplois et grille de salaires
Article A 1.2
Article A 1.3
Article
Article A 1.2
Article A.1.1
Article A 1.4
Article
Article
Article Regroupement 1.1
Article Regroupement 1.2
Article Regroupement 1.3
Article Regroupement 1.4
Article Regroupement 1.5
Article Regroupement 1.6
Article Regroupement 1.7
Article Regroupement 1.8
Article Regroupement 1.9
Article Regroupement 1.10
Article Regroupement 2.1
Article Regroupement 2.2
Article Regroupement 2.3
Article Regroupement 2.4
Article Regroupement 2.5

Article Regroupement 2.6
Article Regroupement 2.7
Article Regroupement 2.8
Article Regroupement 2.9
Article Regroupement 2.10
Article Regroupement 2.11
Article Regroupement 2.12
Article Regroupement 3.1
Article Regroupement 3.2
Article Regroupement 3.3
Article Regroupement 3.4
Article Regroupement 3.5
Article Regroupement 4.1
Article Regroupement 4.2
Article Regroupement 4.3
Article Regroupement 4.4
Article Regroupement 4.5
Article Regroupement 4.6
Article
Article
Article
Article
Avenant : Annexe III : Indemnités et primes - Avantages en nature
Article A3.1.1
Article A3.1.2
Article A3.1.3
Article A3.1.4
Article A3.1.5
Article A3.2.1
Article A3.2.2
Article
Article A3.4.1
Article A3.4.2
Article A3.4.3
Article A3.4.4
Article A3.4.5
Article A3.4.6
Article A3.4.7
Article
Article A3.6.1
Article A3.6.2
Article
Article A3.7.1
Article A3.7.2
Article
Article A3.7.1
Article A3.7.2
Article

Article
Avenant : Avenant du 1er avril 1970 annexe IV : Prestations en nature
Article
Article A 4.2
Article A 4.2.1
Article A 4.2.2
Article A 4.2.2
Article A 4.2.3
Article A 4.2.4
Article A 4.1
Avenant : Annexe VI : Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés (ancienne annexe X)
Article Préambule
Article A 6.01
Article A 6.02
Article A 6.03
Article A 6.04
Article A 6.05
Article A 6.06
Article A 6.07
Article A 6.08
Article A 6.09
Article A 6.10
Article A 6.11
Article A 6.12
Article A 6.13
Article A 6.14
Article A 6.15
Article A 6.16
Avenant : Accord national du 15 mars 1985 relatif à la formation professionnelle et au financement des actions de formation alternée des jeunes
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Accord du 13 mai 1985 relatif aux frais de déplacement
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 99-01 du 4 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail
Article
Article 2
Article 1er
Article 9
Article

Article 8
Article 7
Article 6
Article 5 bis
Article 5
Article 14
Article 4 bis
Article 13
Article 12
Article 4
Article 11
Article 3
Article 10
Avenant : Additif du 9 avril 1999 portant modifications relatives à l'avenant n° 99-01
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 2000-01 du 14 mars 2000 relatif aux plans d'embauche, d'insertion et de formation et autres plans
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 relatif à la rénovation de la convention
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 11
Article 10
Article 9
Article 8
Article 7
Article 14
Article 15
Article 13
Article 12
Avenant : Avenant n° 2003-04 du 25 novembre 2003 relatif aux médecins et au secrétariat médical
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 2003-07 du 25 novembre 2003 relatif aux indemnités pour travail de nuit et pour travail les dimanches et jours fériés
Article
Article 1
Article 2
Avenant : Avenant n° 2004-02 du 11 mai 2004 relatif à la retraite
Article 1
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 2006-03 du 17 octobre 2006 relatif à l'indemnité différentielle de reclassement
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 2 juin 2006 relatif à la prime de vie chère (Guyane)
Article
Article 6
Article 5
Article 4
Article 3
Article 2
Article 1er
Avenant : Accord du 30 mai 2006 relatif à la prime de vie chère (Guadeloupe)
Article 6
Article 5
Article 4
Article 3
Article 2
Article 1er
Article
Avenant : Avenant n° 2009-04 du 3 avril 2009 relatif aux assistants familiaux
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Dénonciation par lettre du 31 août 2011 par la FEHAP de la convention
Article
Avenant : Accord du 12 mars 2010 relatif aux frais de déplacement des salariés
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 2010-01 du 12 mars 2010 relatif au métier de coordonnateur de secteur
Article 1er
Article 2
Article 3

Avenant : Avenant n° 2010-03 du 12 mars 2010 relatif à la réduction du temps de travail des femmes enceintes

Article 1er

Article 2

Avenant : Avenant n° 2010-05 du 29 juin 2010 relatif aux salaires et aux primes

Article 1er

Article 2

Avenant : Avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé (création d'un titre XIII bis à la convention c

Article

Article 1er

Article 2

Article 2.2

Article 4

Article 5

Article 5.1

Article 5.2

Article 6

Article 6 a

Article 6 b

Article 7

Article 9

Article 11

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Article 17

Article 3

Article 10

Article 8

Article 2.1

Article 13.1

Article 13.2

Article

Article

Avenant : Adhésion par lettre du 3 juillet 2015 du SNALESS à l'avenant n° 2015-02 du 27 janvier 2015 relatif au salaire minimum conventionnel au 1er jan

Article

Avenant : Additif n° 2 du 18 septembre 2017 à l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant : Avenant n° 2020-01 du 12 mars 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective

Article 1er

Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 20.1
Article 20.2
Article 20.3
Article 20.4
Article 20.5
Article 20.6
Article 20.7
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article

Avenant : Avenant n° 2022-03 du 21 juin 2022 relatif à l'actualisation des dispositions de la CCN 51 faisant référence à la notion de salarié cadre

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article

Avenant : Additif n° 6 du 12 mars 2024 à l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Article
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Avenant n° 2001-03 du 20 février 2001 relatif aux salaires
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant salaires : Avenant n° 2002-01 du 25 mars 2002 relatif aux salaires aux 1er janvier 2002 et 1er mars 2002
Article
Avenant salaires : Avenant n° 2005-08 du 13 septembre 2005 relatif aux salaires
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 2015-02 du 27 janvier 2015 relatif au salaire minimum conventionnel au 1er janvier 2015
Article 1er
Article 2
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

ART. 01.01

La présente convention est conclue entre :

La fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif, 10, rue de la Rosière, 75015 Paris,

D'une part, et

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case n° 538, 93515 Montreuil Cedex.

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

La fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris,

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

La fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue de Liebnitz, 75018 Paris,

D'autre part,

ART. 01.02.1

Le champ d'application de la présente convention est national et comprend les départements et collectivités d'outre-mer.

La présente convention s'applique ainsi en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion, à la Martinique, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Concernant Mayotte, elle s'applique également à compter de la date d'entrée en vigueur dans la collectivité, des dispositions législatives permettant l'application des conventions et accords nationaux de travail.

ART. 01.02.2

01.02.2.1. Périmètre

La présente convention s'applique aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif aux services centraux et aux sièges sociaux des organismes gérant ces établissements, lorsque leur activité est principalement en grande partie consacrée au fonctionnement et à la gestion de ceux-ci (codes APE ci-dessous énumérés ou code 70-10Z) relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits (NAF) suivantes, étant précisé qu'aux groupes :

69.10Z Services mandataires à la protection juridique des majeurs

85.42Z Enseignement supérieur

Correspondent :
– les établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ ou pluriprofessionnelles initiale, supérieure ou continue et ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

85.59A Formation continue d'adultes, et

85.59B Autres enseignements

Correspondent :
– les formations relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Sont visés 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.

86.10Z Activités hospitalières

Correspondent :
– 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.

86.21Z Activité des médecins généralistes

86.22A Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie

86.22B Activités chirurgicales

86.22C Autres activités des médecins spécialistes

Correspondent :
– 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).

86.23Z Pratique dentaire

Correspondent :
– les activités de la pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

86.90C Centres de collecte et banques d'organes

Correspondent :
– les activités des banques de sperme ou d'organes ;
– les lactariums ;
– la collecte du sang ou d'autres organes humains.

86.90D Activités des infirmiers et des sages-femmes

86.90E Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues

86.90F Activités de santé humaine non classées ailleurs

Correspondent :
– les activités pour la santé humaine exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

87.10A Hébergement médicalisé pour personnes âgées

87.10B Hébergement médicalisé pour enfants handicapés

87.10C Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé

87.20A Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux

87.20B Hébergement social pour toxicomanes

87.30A Hébergement social pour personnes âgées

87.30B Hébergement social pour handicapés physiques

87.90A Hébergement social pour enfants en difficultés

Correspondent :
– l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficultés ;
– les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil ;
– les activités des maisons maternelles.

87.90B Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social

Correspondent :
– 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'établissements de désintoxication, etc.

88.10B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées

88.10C Aide par le travail

Correspondent :
– les activités des établissements et service d'aide par le travail (ESAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) ;
– les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

88.91A Accueil de jeunes enfants

Correspondent :
– les services d'accueil de jour des enfants d'âge préscolaire dans des structures collectives (crèches, haltes garderies ...).

88.91B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés

88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescent

Correspondent :
– 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.

88.99B Action sociale sans hébergement NCA

Correspondent :
– les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée.

94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Correspondent :
– 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.

96.04Z Entretien corporel

Correspondent :
– soins thermaux et de thalassothérapie.

ART. 01.02.4

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Les demandes de révision ou de dénonciation sont effectuées dans les conditions ci-après :

ART. 01.02.3.1. Périmètre

La présente convention s'applique aux différentes catégories de salariés visés à l'annexe I à la présente convention, quel que soit leur contrat de travail - contrat à durée indéterminée ou déterminée - et quelle que soit leur durée de travail - temps complet ou temps partiel.

Elle s'applique également aux salariés dont les métiers ne sont pas prévus à l'annexe I et dont le classement s'effectue alors dans le cadre du contrat de travail par assimilation aux métiers répertoriés à ladite annexe.

En cas de litige sur l'assimilation retenue par l'établissement, celui-ci relève de la commission de conciliation qui peut être saisie dans les conditions prévues à l'article 01.07.2.4.

ART. 01.02.3.2. Limitation

A défaut d'accords le prévoyant expressément, la présente convention ne s'applique pas :

- aux médecins, pharmaciens, biologistes (à l'exception de ceux visés au titre 20) ;

- aux dentistes ;

- aux personnes de statut libéral honorées à l'acte.

A défaut d'accords le prévoyant expressément, la présente convention ne s'applique pas aux personnes bénéficiaires de contrats aidés en ce qui concerne les dispositions conventionnelles spécifiques à la rémunération, sauf dispositions légales et / ou réglementaires contraires.

ART. 01.03.1

La convention collective est révisable conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties habilitées obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties.

ART. 01.03.2

Le plus rapidement possible, et au plus tard, dans le délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

ART. 01.03.3

Les parties révisées donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention.

ART. 01.04.1

La convention et ses avenants ainsi que toute dénonciation doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 01.04.2

Tout avenant à la présente convention collective doit être soumis à la procédure d'agrément conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 01.04.3

L'employeur ou son représentant lié par une convention ou un accord collectif de travail doit en procurer un exemplaire, ainsi que leurs mises à jour aux instances représentatives du personnel en place et aux délégués syndicaux conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En outre, ledit employeur ou son représentant informe le personnel sur le droit conventionnel applicable conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 01.05.1

La convention peut être à tout moment dénoncée en totalité ou en partie par lettre recommandée à chaque organisation signataire, avec préavis de 3 mois, par l'une des parties signataires.

ART. 01.05.2

La notification de la dénonciation doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle de l'article ou des articles dénoncés.

ART. 01.05.3

Dans le cas d'une dénonciation partielle ou totale, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir dans la limite d'un an, à compter de l'expiration du délai de préavis visé à l'article 01.05.1.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, seul(s) le ou les articles dénoncés cesseront de produire leurs effets.

ART. 01.06.1

La présente convention ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages effectivement acquis à titre individuel ou collectif à la date de la signature de la présente convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail.

ART. 01.06.2

En cas de contestation devant les tribunaux sur la question de savoir si l'une des parties en présence est bien adhérente à un groupe signataire de la présente convention, l'organisation en cause s'engage à venir témoigner de l'affiliation ou de la non-affiliation de ladite partie en produisant toute justification utile.

ART. 01.07.1.1.1

La commission paritaire est constituée de 40 membres (20 titulaires et 20 suppléants) désignés pour une durée indéterminée :

- à raison de 20 membres (10 titulaires et 10 suppléants) désignés par la fédération des employeurs ;

- à raison de 4 membres (2 titulaires et 2 suppléants) désignés par chacune des 5 organisations syndicales de salariés.

ART. 01.07.1.1.2

Un crédit de formation de 12 jours ouvrés annuels est accordé par organisation syndicale pour la formation des négociateurs nationaux à la commission paritaire.

Ce crédit inclut les éventuels délais de route.

La prise en charge de la rémunération des négociateurs nationaux, sous contrats de travail dans l'établissement, pendant leur absence de leur établissement, sera assurée par la FEHAP, à l'exclusion du coût de la formation.

ART. 01.07.1.1.1

La commission paritaire est constituée de 40 membres (20 titulaires et 20 suppléants) désignés pour une durée indéterminée :

- à raison de 20 membres (10 titulaires et 10 suppléants) désignés par la fédération des employeurs ;

- à raison de 4 membres (2 titulaires et 2 suppléants) désignés par chacune des 5 organisations syndicales de salariés.

ART. 01.07.1.1.2

Un crédit de formation de 12 jours ouvrés annuels est accordé par organisation syndicale pour la formation des négociateurs nationaux à la commission paritaire.

Ce crédit inclut les éventuels délais de route.

La prise en charge de la rémunération des négociateurs nationaux, sous contrats de travail dans l'établissement, pendant leur absence de leur établissement, sera assurée par la FEHAP, à l'exclusion du coût de la formation.

ART. 01.07.1.2.1

La commission de conciliation nationale est constituée de 5 représentants désignés " pour une durée indéterminée " par la fédération des employeurs et de 5 représentants également désignés pour une durée indéterminée " par les organisations nationales, syndicales ouvrières signataires de la présente convention.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

ART. 01.07.1.2.2

La commission a pour attributions de :

a) Veiller au respect de la convention par les parties en cause ;

b) Donner toute interprétation des textes de la convention ;

c) Régler les conflits survenus en cours d'application de la convention ;

d) Veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient ;

e) Répondre à la saisine par les tribunaux ou par la partie la plus diligente ;

f) Régler les situations de litige dans un établissement non adhérent dès lors qu'il y a un engagement préalable des parties à respecter la décision de la commission de conciliation.

ART. 01.07.1.2.3

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants patronaux et ouvriers peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

ART. 01.07.1.2.4

La commission de conciliation nationale se réunit à la demande de l'une des parties dans un délai qui ne pourra dépasser 3 mois, après réception de la demande.

La partie demanderesse devra obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour l'étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

ART. 01.07.1.2.5

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

Ce dernier sera désigné par les délégués salariés chaque fois que la présidence reviendra à un représentant de ceux-ci.

ART. 01.07.1.2.6

Un procès-verbal de délibération sera tenu à jour et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

Les décisions prises en interprétation à l'unanimité des présents par la commission de conciliation ont la même valeur juridique que le texte conventionnel lui-même.

ART. 01.07.1.2.1

La commission de conciliation nationale est constituée de 5 représentants désignés " pour une durée indéterminée " par la fédération des employeurs et de 5 représentants également désignés pour une durée indéterminée " par les organisations nationales, syndicales ouvrières signataires de la présente convention.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

ART. 01.07.1.2.2

La commission a pour attributions de :

a) Veiller au respect de la convention par les parties en cause ;

b) Donner toute interprétation des textes de la convention ;

c) Régler les conflits survenus en cours d'application de la convention ;

d) Veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient ;

e) Répondre à la saisine par les tribunaux ou par la partie la plus diligente ;

f) Régler les situations de litige dans un établissement non adhérent dès lors qu'il y a un engagement préalable des parties à respecter la décision de la commission de conciliation.

ART. 01.07.1.2.3

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants patronaux et ouvriers peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

ART. 01.07.1.2.4

La commission de conciliation nationale se réunit à la demande de l'une des parties dans un délai qui ne pourra dépasser 3 mois, après réception de la demande.

La partie demanderesse devra obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour l'étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

ART. 01.07.1.2.5

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

Ce dernier sera désigné par les délégués salariés chaque fois que la présidence reviendra à un représentant de ceux-ci.

ART. 01.07.1.2.6

Un procès-verbal de délibération sera tenu à jour et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

Les décisions prises en interprétation à l'unanimité des présents par la commission de conciliation ont la même valeur juridique que le texte conventionnel lui-même.

ART. 01.07.2.1

Pour chaque réunion, les représentants des syndicats bénéficient, sur convocation précisant les lieu et date, d'une autorisation d'absence leur permettant non seulement de participer à la réunion mais encore - pour un temps égal - de préparer celle-ci.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

ART. 01.07.2.1

Pour chaque réunion, les représentants des syndicats bénéficient, sur convocation précisant les lieu et date, d'une autorisation d'absence leur permettant non seulement de participer à la réunion mais encore - pour un temps égal - de préparer celle-ci.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

ART. 01.07.2.2

En outre et s'il y a lieu, l'autorisation englobera des délais de route calculés comme suit :

- 1 jour supplémentaire si la réunion a lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de travail ;

- 2 jours supplémentaires si la réunion a lieu à plus de 600 kilomètres du lieu de travail.

ART. 01.07.1.1.1

La commission paritaire est constituée de 40 membres (20 titulaires et 20 suppléants) désignés pour une durée indéterminée :

- à raison de 20 membres (10 titulaires et 10 suppléants) désignés par la fédération des employeurs ;

- à raison de 4 membres (2 titulaires et 2 suppléants) désignés par chacune des 5 organisations syndicales de salariés.

ART. 01.07.1.1.2

Un crédit de formation de 12 jours ouvrés annuels est accordé par organisation syndicale pour la formation des négociateurs nationaux à la commission paritaire.

Ce crédit inclut les éventuels délais de route.

La prise en charge de la rémunération des négociateurs nationaux, sous contrats de travail dans l'établissement, pendant leur absence de leur établissement, sera assurée par la FEHAP, à l'exclusion du coût de la formation.

ART. 01.07.1.1.1

La commission paritaire est constituée de 40 membres (20 titulaires et 20 suppléants) désignés pour une durée indéterminée :

- à raison de 20 membres (10 titulaires et 10 suppléants) désignés par la fédération des employeurs ;

- à raison de 4 membres (2 titulaires et 2 suppléants) désignés par chacune des 5 organisations syndicales de salariés.

ART. 01.07.1.1.2

Un crédit de formation de 12 jours ouvrés annuels est accordé par organisation syndicale pour la formation des négociateurs nationaux à la commission paritaire.

Ce crédit inclut les éventuels délais de route.

La prise en charge de la rémunération des négociateurs nationaux, sous contrats de travail dans l'établissement, pendant leur absence de leur établissement, sera assurée par la FEHAP, à l'exclusion du coût de la formation.

ART. 01.07.1.2.1

La commission de conciliation nationale est constituée de 5 représentants désignés " pour une durée indéterminée " par la fédération des employeurs et de 5 représentants également désignés pour une durée indéterminée " par les organisations nationales, syndicales ouvrières signataires de la présente convention.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

ART. 01.07.1.2.2

La commission a pour attributions de :

a) Veiller au respect de la convention par les parties en cause ;

b) Donner toute interprétation des textes de la convention ;

c) Régler les conflits survenus en cours d'application de la convention ;

d) Veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient ;

e) Répondre à la saisine par les tribunaux ou par la partie la plus diligente ;

f) Régler les situations de litige dans un établissement non adhérent dès lors qu'il y a un engagement préalable des parties à respecter la décision de la commission de conciliation.

ART. 01.07.1.2.3

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants patronaux et ouvriers peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

ART. 01.07.1.2.4

La commission de conciliation nationale se réunit à la demande de l'une des parties dans un délai qui ne pourra dépasser 3 mois, après réception de la demande.

La partie demanderesse devra obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour l'étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

ART. 01.07.1.2.5

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

Ce dernier sera désigné par les délégués salariés chaque fois que la présidence reviendra à un représentant de ceux-ci.

ART. 01.07.1.2.6

Un procès-verbal de délibération sera tenu à jour et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

Les décisions prises en interprétation à l'unanimité des présents par la commission de conciliation ont la même valeur juridique que le texte conventionnel lui-même.

ART. 01.07.1.2.1

La commission de conciliation nationale est constituée de 5 représentants désignés " pour une durée indéterminée " par la fédération des employeurs et de 5 représentants également désignés pour une durée indéterminée " par les organisations nationales, syndicales ouvrières signataires de la présente convention.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

ART. 01.07.1.2.2

La commission a pour attributions de :

a) Veiller au respect de la convention par les parties en cause ;

b) Donner toute interprétation des textes de la convention ;

c) Régler les conflits survenus en cours d'application de la convention ;

d) Veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient ;

e) Répondre à la saisine par les tribunaux ou par la partie la plus diligente ;

f) Régler les situations de litige dans un établissement non adhérent dès lors qu'il y a un engagement préalable des parties à respecter la décision de la commission de conciliation.

ART. 01.07.1.2.3

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants patronaux et ouvriers peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

ART. 01.07.1.2.4

La commission de conciliation nationale se réunit à la demande de l'une des parties dans un délai qui ne pourra dépasser 3 mois, après réception de la demande.

La partie demanderesse devra obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour l'étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

ART. 01.07.1.2.5

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

Ce dernier sera désigné par les délégués salariés chaque fois que la présidence reviendra à un représentant de ceux-ci.

ART. 01.07.1.2.6

Un procès-verbal de délibération sera tenu à jour et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

Les décisions prises en interprétation à l'unanimité des présents par la commission de conciliation ont la même valeur juridique que le texte conventionnel lui-même.

ART. 01.07.2.1

Pour chaque réunion, les représentants des syndicats bénéficient, sur convocation précisant les lieu et date, d'une autorisation d'absence leur permettant non seulement de participer à la réunion mais encore - pour un temps égal - de préparer celle-ci.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

ART. 01.07.2.1

Pour chaque réunion, les représentants des syndicats bénéficient, sur convocation précisant les lieu et date, d'une autorisation d'absence leur permettant non seulement de participer à la réunion mais encore - pour un temps égal - de préparer celle-ci.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

ART. 01.07.2.2

En outre et s'il y a lieu, l'autorisation englobera des délais de route calculés comme suit :

- 1 jour supplémentaire si la réunion a lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de travail ;

- 2 jours supplémentaires si la réunion a lieu à plus de 600 kilomètres du lieu de travail.

ART. 02.01.1

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de travailleur ainsi que la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 02.01.2

Les employeurs ou leurs représentants 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.

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

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

ART. 02.01.3

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

La désignation d'un ou de plusieurs délégués syndicaux est reconnue dans toutes les entreprises et leurs établissements, dès lors que l'effectif est au moins de 11 salariés.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue dans les conditions légales et réglementaires. Il en est de même pour la désignation des délégués syndicaux.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires de la présente convention collective 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.

ART. 02.02

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties conviennent de ce qui suit :

ART. 02.02.1

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements.

ART. 02.02.2

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 du comité social et économique, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

ART. 02.02.3

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieu et heure de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.

ART. 02.02.4

02.02.4.1. Entreprise ou établissement de moins de 200 salariés

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales chercheront par voie d'accord une solution en ce qui concerne le choix du local et son aménagement.

02.02.4.2. Entreprise ou établissement de plus de 200 salariés et moins de 1 000 salariés

Dans les entreprises ou établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à disposition des sections syndicales.

Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu :

- des équipements autonomes indispensables par organisation syndicale : tables, chaises, armoires ;

- des équipements communs : téléphone, et télécopie dans la mesure du possible.

La dotation en équipements et les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec l'employeur ou son représentant.

En cas de locaux distincts par organisation, un téléphone est installé dans chaque local.

02.02.4.3. Entreprise ou établissement de 1 000 salariés et plus

Un local est mis à disposition des sections syndicales conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de table, chaises, armoire, téléphone et télécopie dans la mesure du possible. La dotation en équipements et les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec l'employeur ou son représentant.

ART. 02.02.5

Les adhérents de chaque section syndicale signataire 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 l'employeur ou son représentant.

Dans la mesure du possible, les horaires de services seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation dont elle relève.

Ce représentant pourra accéder au local et assister la section dans sa réunion locale après en avoir informé l'employeur ou son représentant.

ART. 02.03.1

Un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions dans les limites suivantes :
– dans les entreprises ou établissements distincts de 11 à 49 salariés : 4 heures ;
– dans les entreprises ou établissements distincts de 50 à 150 salariés : 12 heures ;
– dans les entreprises ou établissements distincts de 151 à 499 salariés : 18 heures ;
– dans les entreprises ou établissements distincts de 500 salariés et plus : 24 heures.

Ces crédits d'heures sont à la demande du (des) délégué(s) syndical(aux) concerné(s) annualisés. L'utilisation de ces crédits d'heures annualisés donne lieu au respect d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf dispositions plus favorables convenues dans l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque section syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier l'accord d'entreprise d'un crédit global supplémentaire dans les limites suivantes :
– 12 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés ;
– 18 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

ART. 02.03.2 Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale prévues par le code du travail.

ART. 02.03.3 Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient des attributions spécifiques prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués syndicaux peuvent :
a) Circuler librement dans l'entreprise tant durant les heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures de travail ;
b) Se déplacer hors de l'entreprise durant les heures de délégation.

Les délégués syndicaux peuvent assister les délégués du personnel qui en font la demande.

ART. 02.04 Des autorisations exceptionnelles d'absence :

- pour participation à des congrès aux assemblées statutaires ;

- pour exercice d'un mandat syndical ;

- pour représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la FEHAP et les organisations signataires de la présente convention,

sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

ART. 02.04.1 Des autorisations d'absence à concurrence de 4 jours par an, par organisation et par établissement, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales.

ART. 02.04.2 Des autorisations d'absence exceptionnelles de courte durée, à concurrence de 10 jours ouvrables par an, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leurs convocations par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

ART. 02.04.3 Sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales précisant les lieu et date de la réunion, les représentants des syndicats bénéficieront d'une autorisation d'absence leur permettant non seulement de participer à la réunion mais encore - pour un temps égal - de préparer celle-ci.

En outre, et s'il y a lieu, la période d'absence autorisée sera majorée de délais de route calculés comme suit : 1 jour supplémentaire, ou 2 selon que la réunion a lieu à plus de 300 ou 600 kilomètres du lieu de travail.

ART. 02.04.4 Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donneront pas lieu à réduction de salaire et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

ART.

Le comité national paritaire de modernisation et de développement du dialogue social, composé de la FEHAP et des organisations syndicales membres de la commission paritaire, veille et contribue, le cas échéant, sous forme d'expérimentation au développement du paritarisme au niveau national, régional ou départemental.

Afin de mettre en œuvre ces orientations et de tenir compte des contraintes budgétaires des membres du comité, des moyens budgétaires sont attribués aux membres du comité. Ces moyens sont déterminés en multipliant 4 ETP par membre. Pour les organisations syndicales, la répartition de ces ETP s'effectue suivant des critères fixés par le comité. Pour la FEHAP, le chiffre de 4 ETP est retenu.

Les moyens budgétaires correspondants sont alloués aux membres du comité par le fonds paritaire de modernisation mis en place à cet effet et dont l'objet est le recueil des fonds et leur attribution auxdits membres. Le secrétariat du fonds est assuré par la FEHAP.

Les personnels recrutés sur ces équivalents temps plein sont salariés de l'une ou l'autre des organisations membres du comité national paritaire.

Lorsque ces personnels sont déjà salariés d'un établissement adhérent de la FEHAP leur contrat de travail est suspendu. Toutefois, l'établissement continue à en assurer la gestion administrative au regard, notamment, des dispositions relatives au régime de retraite complémentaire et de prévoyance et des avantages sociaux. Ils bénéficient d'une réintégration dans leur emploi ou un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de leur mandat. La demande de réintégration doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de leur mandat.

Ils conservent l'ancienneté acquise à la date de leur départ et le temps passé à l'exercice de leur mandat est pris en compte à 100 % pour le calcul de leur ancienneté.

En outre, les responsables syndicaux actuellement mis à disposition des organisations syndicales à partir des établissements FEHAP peuvent, à leur demande et à celle de leur organisation syndicale, être intégrés dans ce fonds de modernisation et bénéficier des dispositions du présent article.

ART. 02.06.1

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté et accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires les congés pour stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres agréés dont la liste est fixée par arrêté.

La durée totale des congés pris par un salarié ne peut excéder 12 jours par année civile. Elle est portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Ces congés peuvent être fractionnés par demi-journée à la demande de l'intéressé.

ART. 02.06.2

Les bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale ont droit au maintien de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé, en application des dispositions légales et réglementaires.

ART. 02.06.1

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté et accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires les congés pour stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres agréés dont la liste est fixée par arrêté.

La durée totale des congés pris par un salarié ne peut excéder 12 jours par année civile. Elle est portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Ces congés peuvent être fractionnés par demi-journée à la demande de l'intéressé.

ART. 02.06.2

Les bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale ont droit au maintien de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé, en application des dispositions légales et réglementaires.

ART. 02.07 Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 1 an de présence, pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

a) Il conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de son mandat sera - pour le calcul de son ancienneté - pris en compte à 100 % ;

b) Il bénéficiera d'un droit à réintégration dans son métier ou dans un métier identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat : la demande de réintégration doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

ART. 02.07 Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 1 an de présence, pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

a) Il conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de son mandat sera - pour le calcul de son ancienneté - pris en compte à 100 % ;

b) Il bénéficiera d'un droit à réintégration dans son métier ou dans un métier identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat : la demande de réintégration doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

ART. 02.08 S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus au sujet du droit syndical, les parties signataires s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

ART. 02.08 S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus au sujet du droit syndical, les parties signataires s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

ART. 02.09 Dans les entreprises ou établissements, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le droit d'expression des salariés s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 02.09 Dans les entreprises ou établissements, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le droit d'expression des salariés s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.01.1 Les délégués du personnel sont élus dans tous les établissements où sont occupés au moins 11 salariés ;

Les modalités de détermination des effectifs des établissements, les conditions de mise en place de l'institution et de son renouvellement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.01.2 Les conditions d'électorat et d'éligibilité doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.01.3 Le nombre de délégués du personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.01.4

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation en vue d'un protocole d'accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.01.5

Les délégués du personnel bénéficient des mesures de protection légales prévues à l'article L. 2421-3 du code du travail .

ART. 03.01.6

Les délégués - titulaires - du personnel disposent pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures mensuel fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

A 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.

L'employeur ou son représentant en étant préalablement informé, les délégués du personnel peuvent disposer d'heures sur leur délégation mensuelle pour remplir (en dehors de l'entreprise) des missions en relation avec leurs attributions.

> **NOTA**
>
> Le partage des heures de délégation entre le titulaire et le suppléant a été considéré par la Cour de cassation comme non conforme à la loi.

ART. 03.01.7

Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire après notification de la rupture au salarié concerné.

Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel.

ART. 03.02.1

Un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise employant au moins 50 salariés : il en est ainsi aussi bien lorsque l'entreprise comporte un seul établissement, qui se confond alors avec elle, que lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements - autonomes ou non - et/ou plusieurs services non autonomes, comptant - chacun d'eux - moins de 50 salariés ; dans ce dernier cas, les parties en présence assureront dans la mesure du possible, par voie d'un protocole d'accord tenant compte de situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service ;

Les modalités de détermination des effectifs des entreprises, les conditions de mise en place de l'institution et de son renouvellement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.02.2

Les conditions d'électorat et d'éligibilité doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.02.3

La composition du comité d'entreprise ainsi que les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.02.4

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation en vue d'un protocole d'accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.02.5

Les membres de la délégation du personnel au comité d'entreprise bénéficient des mesures de protection légales prévues à l'article L. 2421-3 du code du travail .

ART. 03.02.6

Les attributions économiques, professionnelles, socioculturelles et autres du comité d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Chaque année, le comité d'entreprise est informé sur le budget prévisionnel et sur le compte de résultats.

Les membres des comités d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant.

ART. 03.02.7

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus - titulaires - du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise disposent de crédits d'heures conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A la demande d'un membre titulaire, une partie de ses heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant ;

A titre exceptionnel et en accord avec l'employeur ou son représentant , un membre titulaire et son suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation ;

L'employeur ou son représentant en étant préalablement informée, les membres titulaires peuvent disposer d'heures sur leur délégation mensuelle pour remplir, en dehors de l'entreprise, des missions en relation avec leurs attributions.

> **NOTA**
>
> Le partage des heures de délégation entre le titulaire et le suppléant a été considéré par la Cour de cassation comme non conforme à la loi.

ART. 03.02.8

Pour le financement des activités sociales et culturelles, il sera prévu dans le budget une somme au moins égale à 1,25 % de la masse globale des salaires bruts payés par l'entreprise ;

Le comité d'entreprise percevra, en outre, conformément aux dispositions légales et réglementaires, une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale de l'année en cours. Cette subvention sera réduite ou supprimée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.02.9

Dans toute entreprise où, quoique les conditions d'effectifs soient remplies, un comité d'entreprise n'a pu être constitué ou renouvelé par suite d'une carence, les délégués du personnel, dans l'attente de la mise en place d'un comité d'entreprise exercent les attributions du comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ils bénéficient, à ce titre, d'un crédit d'heures fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les délégués du personnel peuvent, dans leurs réunions avec l'employeur ou son représentant , se faire assister de représentants que les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national auront désignés dans les mêmes conditions qu'au comité d'entreprise.

ART. 03.03.1

03.03.1.1. Mise en place

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts, un comité d'établissement est mis en place dans chacun des établissements dès lors que le seuil des effectifs exigé pour la mise en place d'un comité d'entreprise est atteint.

03.03.1.2. Composition et fonctionnement

La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

03.03.1.3. Attributions

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles : ils peuvent cependant confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes.

Dans les autres domaines, ils ont les mêmes pouvoirs que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux responsables des établissements composant l'entreprise.

03.03.1.4. Ressources

Pour le financement des activités sociales et culturelles, il sera prévu dans le budget une somme au moins égale au 1,25 % de la masse globale des salaires payés par l'établissement.

Le comité d'établissement percevra, en outre, une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale de l'année en cours. Cette subvention sera réduite ou supprimée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

03.03.1.5. Carence du comité d'établissement. - Conséquences

Lorsqu'il y a carence, les conséquences de celle-ci sont identiques à celles qui sont précisées - en cas de carence du comité d'entreprise - à l'article 03.02.9 de la convention.

ART. 03.03.2

03.03.2.1. Mise en place

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts dans lesquels des comités d'établissement sont mis en place conformément à l'article 03.03.1 ci-dessus, il est en outre mis en place, au niveau de l'entreprise, un comité central d'entreprise.

03.03.2.2. Composition - Fonctionnement

La composition et le fonctionnement du comité central d'entreprises doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

03.03.2.3. Attributions

Les attributions du comité central d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.04.1

Un conseil d'établissement conventionnel est mis en place dans tout établissement comptant moins de 50 salariés et dans lequel un comité d'établissement n'a pu donc être constitué mais dans lequel des délégués du personnel ont été élus.

Cependant, lorsqu'une entreprise (comptant au moins cinquante salariés) ne comporte que des établissements comptant moins de 50 salariés, un comité d'entreprise est mis en place au niveau de l'entreprise et, dans ce cas, il n'est pas procédé à la mise en place de conseils d'établissement conventionnels dans lesdits établissements ;

Il en est de même lorsque l'entreprise ne comporte, en outre, qu'un seul établissement comptant au moins cinquante salariés ;

Lorsque l'établissement se confond avec l'entreprise, le conseil d'établissement conventionnel prend le nom de conseil d'entreprise.

ART. 03.04.2

Le conseil d'établissement conventionnel est composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaire(s) et suppléant(s), il en est de même du conseil d'entreprise.

Il pourra, par accord entre l'employeur ou son représentant et les délégués du personnel, se faire assister des délégués syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise.

Les règles de fonctionnement du conseil d'établissement conventionnel peuvent être précisées dans le règlement intérieur dudit conseil.

ART. 03.04.2

Le conseil d'établissement conventionnel est composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaire(s) et suppléant(s), il en est de même du conseil d'entreprise.

Il pourra, par accord entre l'employeur ou son représentant et les délégués du personnel, se faire assister des délégués syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise.

Les règles de fonctionnement du conseil d'établissement conventionnel peuvent être précisées dans le règlement intérieur dudit conseil.

ART. 03.04.3

03.04.3.1. Attributions d'ordre économique

Le conseil d'établissement conventionnel est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant 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, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

Chaque année le conseil d'établissement conventionnel est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur ou son représentant envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur ou son représentant apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du conseil d'établissement conventionnel reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.

Le conseil d'établissement conventionnel est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.

Le conseil d'établissement conventionnel est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise.

03.04.3.2. Attribution d'ordre social et culturel

Le conseil d'établissement conventionnel ou d'entreprise fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles, lesdits crédits ne pouvant être inférieurs à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement ou l'entreprise.

ART. 03.05.1

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mis en place dans chaque établissement d'au moins 50 salariés.

ART. 03.05.2

La composition et le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Le CHSCT reçoit de l'employeur ou de son représentant les informations conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.05.3

Les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, le CHSCT est amené à proposer si nécessaire une reconversion ou des aménagements de poste.

Il doit être recherché dans tous les établissements les mesures permettant l'emploi des personnels handicapés, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail.

Ce comité veille particulièrement à faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité définies, notamment, au titre VI de la présente convention. Il s'efforce de prévenir l'apparition des risques et maladies professionnelles. Il propose les actions de prévention à entreprendre, notamment par l'amélioration des conditions de travail.

ART. 03.05.4

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour l'exercice de leurs fonctions, de crédits d'heures conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.05.5

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions, définis par les dispositions légales et réglementaires ou par accord collectif.

ART. 03.05.6

03.05.6.1. Etablissement de plus de 300 salariés

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation des représentants du personnel membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.05.6.2. Etablissement de moins de 300 salariés

Dans les établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants du personnel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, dans les conditions légales et réglementaires :

- le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, n'entraînera pas de perte de salaire pour les intéressés ;

- le financement de cette formation est pris en charge par l'établissement dans une limite fixée par accord entre l'employeur ou son représentant et les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans les établissements de moins de 300 salariés où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel qui exercent les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de cette mission, dans les mêmes conditions que celles définies ci-dessus.

ART. 03.05.1

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mis en place dans chaque établissement d'au moins 50 salariés.

ART. 03.05.2

La composition et le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Le CHSCT reçoit de l'employeur ou de son représentant les informations conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.05.3

Les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, le CHSCT est amené à proposer si nécessaire une reconversion ou des aménagements de poste.

Il doit être recherché dans tous les établissements les mesures permettant l'emploi des personnels handicapés, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail.

Ce comité veille particulièrement à faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité définies, notamment, au titre VI de la présente convention. Il s'efforce de prévenir l'apparition des risques et maladies professionnelles. Il propose les actions de prévention à entreprendre, notamment par l'amélioration des conditions de travail.

ART. 03.05.4

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour l'exercice de leurs fonctions, de crédits d'heures conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 03.05.5

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions, définis par les dispositions légales et réglementaires ou par accord collectif.

ART. 03.05.6

03.05.6.1. Etablissement de plus de 300 salariés

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation des représentants du personnel membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.05.6.2. Etablissement de moins de 300 salariés

Dans les établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants du personnel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, dans les conditions légales et réglementaires :

- le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, n'entraînera pas de perte de salaire pour les intéressés ;

- le financement de cette formation est pris en charge par l'établissement dans une limite fixée par accord entre l'employeur ou son représentant et les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans les établissements de moins de 300 salariés où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel qui exercent les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de cette mission, dans les mêmes conditions que celles définies ci-dessus.

ART. 08.01.1

La rémunération des personnels visés à l'annexe I à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est déterminée selon les principes suivants :

- un coefficient de référence est fixé pour chaque regroupement de métier ;

- à ce coefficient de référence s'ajoutent, pour constituer le coefficient de base conventionnel du métier, les éventuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ ou au métier lui-même ;

- les éléments ci-dessus peuvent éventuellement être complétés par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02 ;

- le salaire de base est obtenu en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du point ;

- à ce salaire de base, majoré éventuellement du complément technicité, éventuellement de l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02 et, le cas échéant, de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3, est appliquée une prime d'ancienneté *(1)* versée à terme échu qui évolue comme indiqué ci-dessous :

(En pourcentage.)

Année d'exercice	Prime d'ancienneté
1	0
2	1
3	2
4	3
5	4
6	5
7	6
8	7
9	8
10	9
11	10
12	11
13	12
14	12
15	14
16	14
17	16
18	16
19	18
20	18
21	20
22	20
23	22
24	22
25	24
26	24
27	26
28	26
29	28
30	28
31	30
32	30
33	32
34	32
35	34
36	34

37	34
38	34
39	34
40	34
41	34

L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

Les cadres visés à l'article A2. 1 bénéficient, en outre, pour tenir compte de l'acquisition progressive d'une technicité dans le métier, d'un complément technicité *(2)* versé à terme échu attribué dans les conditions ci-dessous :

Les métiers visés à l'article A2. 1 de l'annexe II à la présente convention sont classés en cinq échelons : débutant, junior, confirmé, senior et expert.

L'échelon débutant concerne les cadres n'ayant aucune expérience dans le métier occupé et jusqu'à la 3e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon junior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre 4 ans et la 8e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon confirmé concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre 9 ans et la 13e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon senior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre 14 ans et la 19e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon expert concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé égale ou supérieure à 20 ans.

Après leur recrutement, les cadres bénéficient d'une progression automatique dans les échelons de leur métier. La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant. Cet éventuel passage anticipé devra se faire dans le respect du principe d'égalité de traitement ou, à défaut, reposer sur des éléments objectifs et pertinents.

Le complément technicité se calcule sur le coefficient de référence majoré des éventuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ ou au métier lui-même. Il est déterminé comme suit :

- pour le cadre débutant : pas de complément ;

- pour un cadre junior : 5 % du salaire de base converti en points ;

- pour un cadre confirmé : 10 % du salaire de base converti en points ;

- pour un cadre senior : 14 % du salaire de base converti en points ;

- pour un cadre expert : 17 % du salaire de base converti en points.

L'ancienneté pour l'accession aux échelons des métiers cadres s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

A la rémunération déterminée comme indiqué ci-dessus, s'ajoutent, le cas échéant, les primes, indemnités et avantages spéciaux prévus en annexe à la présente convention. Les salariés bénéficiaires des primes fonctionnelles définies aux annexes à la présente convention ne peuvent en bénéficier à plus d'un titre.

Pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, leur rémunération peut être complétée le cas échéant par les points supplémentaires visés à l'article A1. 3.2.

Est ajoutée, le cas échéant, une indemnité de carrière telle que visée à l'article 8 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 ;

Est ajoutée, le cas échéant, une indemnité différentielle, telle que visée à l'article 9 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 modifié par l'avenant n° 2006-03 du 17 octobre 2006, destinée à maintenir en euros courants, au moment du reclassement, le niveau de rémunération acquis au dernier mois complet précédant l'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 rénovée, dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

Pour les personnels exerçant dans les foyers-logements non médicalisés, crèches, garderies, haltes-garderies et centres de soins infirmiers, la rémunération brute hors éléments variables est affectée d'un coefficient de 0,925.

Néanmoins, les salariés de ces établissements qui percevaient, au moment du reclassement effectué en application de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, l'indemnité de sujétion spéciale en conserveront le bénéfice à titre individuel sous forme d'une prime exceptionnelle d'un montant équivalent en euros courants.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

(1) Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014.

(2) Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2.

ART. 08.01.2

La valeur du point est fixée par avenant. Sa révision entraîne celle des salaires et de tous les montants déterminés sur sa base.

ART. 08.01.3

Les salaires des jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux coefficients de référence des salariés adultes de même catégorie, un abattement supérieur à 10 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de service dans l'établissement.

ART. 08.01.4

Sont classés salariés cadres pour la désignation des membres du comité social et économique, pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres, pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les salariés classés dans les métiers visés à l'article A2.1 de l'annexe n° 2 à la présente convention.

Seuls les salariés classés dans les métiers visés à l'article 15.03.4 de la présente convention sont susceptibles d'être intégrés, le cas échéant, à la catégorie des cadres pour le seul bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

ART. 08.01.5

La détermination de la rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires est établie conformément aux dispositions de l'article A1. 3.

ART. 08.01.6.1

Les périodes d'arrêt de travail pendant lesquelles le salaire est maintenu en totalité ou en partie sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Il en est de même, sans limitation de durée, des arrêts de travail consécutifs à un accident du travail survenu sur le lieu de travail ainsi que des périodes militaires obligatoires et des absences de courte durée autorisées.

Il en est également de même - en cas de suspension du contrat de travail afin d'accomplir le service national - de la durée légale ou extralégale de celui-ci.

> **NOTA**
> Ancien article 08.01.5.

ART. 08.01.6.2

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté acquise dans l'entreprise, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Ancien article 08.01.5.

ART.

Un salaire minimal conventionnel est garanti à l'ensemble des personnels relevant de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. Ce salaire minimal conventionnel est déterminé en prenant en considération l'ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens des dispositions légales et jurisprudentielles.

Le salaire minimal conventionnel déterminé comme indiqué ci-dessus ne peut être inférieur au Smic, étant précisé que la prime d'ancienneté n'est pas prise en compte dans cette appréciation.

La détermination de ce salaire minimal conventionnel ainsi que son incidence sur les différents éléments de rémunération sont précisées en annexe au présent avenant (1).

(1) Avenant n° 2009-03 du 3 avril 2009.

ART. 08.03.1

Les salariés doivent bénéficier des coefficients de référence fixés en annexes à la présente convention, sauf situations particulières visées à l'article 01.02.3.1.

ART.

Article 08.03.2.1

Principe

Lors du recrutement des salariés, il doit être pris en compte, pour déterminer le taux de la prime d'ancienneté, au minimum 30 % de la durée de l'expérience professionnelle acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession, que le recrutement s'effectue sur un métier qualifié ou sur un métier non qualifié.

Pour les salariés à temps partiel, il sera tenu compte des périodes de travail antérieures à l'embauche, comme s'ils avaient travaillé à temps complet.

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés, sauf dispositions conventionnelles spécifiques plus favorables et ne peuvent porter atteinte aux situations individuelles plus favorables.

Article 08.03.2.2

Technicité des cadres

Lors du recrutement des salariés cadres, il doit être pris en compte, pour déterminer leur classement dans l'un des échelons du métier occupé et leur complément technicité, au minimum 30 % de la durée des services accomplis dans des fonctions de même nature, en qualité de cadre.

ART. 08.03.3

08.03.3.1. Principe

La promotion est la situation d'un salarié qui quitte son ancien métier pour accéder à un nouveau métier affecté d'un coefficient de référence supérieur au coefficient de référence dont il était antérieurement détenteur.

À l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie d'une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier.

Cette augmentation s'apprécie au jour de la promotion. Les éléments de rémunération à prendre en compte pour s'assurer de cette augmentation minimum sont les suivants :

- au titre de l'ancien métier : le salaire de base, tel que défini à l'article 08.01.1, majoré de l'ancienneté, du complément technicité, lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre et de l'indemnité de promotion, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ;

- au titre du nouveau métier : le salaire de base, tel que défini à l'article 08.01.1, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Dans l'hypothèse où l'écart entre l'ancien et le nouveau métier, déterminé conformément aux alinéas précédents, n'est pas au moins égal à 10 %, il est mis en place une indemnité de promotion afin d'atteindre l'augmentation minimum de 10 %.

L'indemnité de promotion est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière, sauf nouvelle promotion.

Les indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, qui ont été prises en compte dans la détermination de l'augmentation minimum de 10 %, ne sont pas maintenues dans le nouveau métier de promotion.

En cas de nouvelle promotion, l'indemnité de promotion éventuellement déterminée lors d'une promotion antérieure est prise en compte pour l'appréciation de l'augmentation minimum de 10 % dans les conditions visées aux alinéas ci-dessus. En revanche, elle n'est pas maintenue dans le nouveau métier.

08.03.3.2. Détermination des éléments de rémunération dans le métier de promotion

À l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie du coefficient de base conventionnel du nouveau métier.

La prime d'ancienneté dans le nouveau métier est égale à 0 %.

En outre, lors de la promotion, le salarié ne conserve pas, dans son nouveau métier, l'ancienneté acquise depuis son dernier changement de prime d'ancienneté. En conséquence, l'évolution future de la prime d'ancienneté dans le nouveau métier se fait à compter du jour de la promotion.

Lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier non cadre dans un métier cadre, le salarié est positionné dans l'échelon débutant du nouveau métier et le complément technicité dans le nouveau métier est égal à 0 %.

Le passage dans l'échelon suivant du nouveau métier se détermine à compter du jour de la promotion.

Les principes énoncés aux alinéas précédents pour la prime d'ancienneté et pour le complément technicité s'appliquent dans les mêmes conditions lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier cadre dans un autre métier cadre.

ART. 08.03.1

Les salariés doivent bénéficier des coefficients de référence fixés en annexes à la présente convention, sauf situations particulières visées à l'article 01.02.3.1.

ART.

Article 08.03.2.1

Principe

Lors du recrutement des salariés, il doit être pris en compte, pour déterminer le taux de la prime d'ancienneté, au minimum 30 % de la durée de l'expérience professionnelle acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession, que le recrutement s'effectue sur un métier qualifié ou sur un métier non qualifié.

Pour les salariés à temps partiel, il sera tenu compte des périodes de travail antérieures à l'embauche, comme s'ils avaient travaillé à temps complet.

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés, sauf dispositions conventionnelles spécifiques plus favorables et ne peuvent porter atteinte aux situations individuelles plus favorables.

Article 08.03.2.2

Technicité des cadres

Lors du recrutement des salariés cadres, il doit être pris en compte, pour déterminer leur classement dans l'un des échelons du métier occupé et leur complément technicité, au minimum 30 % de la durée des services accomplis dans des fonctions de même nature, en qualité de cadre.

ART. 08.03.3

08.03.3.1. Principe

La promotion est la situation d'un salarié qui quitte son ancien métier pour accéder à un nouveau métier affecté d'un coefficient de référence supérieur au coefficient de référence dont il était antérieurement détenteur.

À l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie d'une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier.

Cette augmentation s'apprécie au jour de la promotion. Les éléments de rémunération à prendre en compte pour s'assurer de cette augmentation minimum sont les suivants :

- au titre de l'ancien métier : le salaire de base, tel que défini à l'article 08.01.1, majoré de l'ancienneté, du complément technicité, lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre et de l'indemnité de promotion, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ;

- au titre du nouveau métier : le salaire de base, tel que défini à l'article 08.01.1, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Dans l'hypothèse où l'écart entre l'ancien et le nouveau métier, déterminé conformément aux alinéas précédents, n'est pas au moins égal à 10 %, il est mis en place une indemnité de promotion afin d'atteindre l'augmentation minimum de 10 %.

L'indemnité de promotion est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière, sauf nouvelle promotion.

Les indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, qui ont été prises en compte dans la détermination de l'augmentation minimum de 10 %, ne sont pas maintenues dans le nouveau métier de promotion.

En cas de nouvelle promotion, l'indemnité de promotion éventuellement déterminée lors d'une promotion antérieure est prise en compte pour l'appréciation de l'augmentation minimum de 10 % dans les conditions visées aux alinéas ci-dessus. En revanche, elle n'est pas maintenue dans le nouveau métier.

08.03.3.2. Détermination des éléments de rémunération dans le métier de promotion

À l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie du coefficient de base conventionnel du nouveau métier.

La prime d'ancienneté dans le nouveau métier est égale à 0 %.

En outre, lors de la promotion, le salarié ne conserve pas, dans son nouveau métier, l'ancienneté acquise depuis son dernier changement de prime d'ancienneté. En conséquence, l'évolution future de la prime d'ancienneté dans le nouveau métier se fait à compter du jour de la promotion.

Lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier non cadre dans un métier cadre, le salarié est positionné dans l'échelon débutant du nouveau métier et le complément technicité dans le nouveau métier est égal à 0 %.

Le passage dans l'échelon suivant du nouveau métier se détermine à compter du jour de la promotion.

Les principes énoncés aux alinéas précédents pour la prime d'ancienneté et pour le complément technicité s'appliquent dans les mêmes conditions lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier cadre dans un autre métier cadre.

ART. 08.04.1

Les dispositions de la convention collective ne font pas obstacle à l'octroi d'indemnités exceptionnelles justifiées par des sujétions ou des difficultés particulières inhérentes au service ou à l'implantation de l'établissement.

ART. 08.04.2

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, l'employeur ou son représentant est amené à déplacer pendant plus de 15 jours un salarié d'une catégorie quelconque en l'occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont confiés, notamment en le chargeant de remplacer un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur, il sera versé au remplaçant, sous les réserves exprimées ci-après, pendant toute la durée du remplacement, une indemnité de remplacement représentant une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre le métier du salarié remplacé et le métier du salarié remplaçant.

L'indemnité de remplacement est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme du remplacement et est fixée dans les conditions suivantes :
– lorsqu'il s'agira d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre :
— le coefficient de base conventionnel du salarié remplacé tel que défini à l'article 08.01.1, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; et
— le coefficient de base conventionnel du salarié remplaçant, tel que défini à l'article 08.01.1, majoré de l'ancienneté, du complément technicité, lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre et de l'indemnité de promotion à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Dans l'hypothèse où l'écart entre les deux métiers, déterminé conformément aux alinéas précédents, n'est pas au moins égal à 10 %, l'indemnité de remplacement est portée à 10 % des éléments de rémunération listés ci-dessus pour le salarié remplaçant ;

– lorsque l'intérim n'est pas effectif et total, l'indemnité de remplacement, déterminée comme indiqué aux alinéas précédents, est au moins égale à la moitié de l'indemnité versée en cas d'intérim effectif et total.

Le salarié remplaçant bénéficie, lorsqu'elles existent, des primes fonctionnelles liées au métier du salarié remplacé, étant précisé qu'il ne peut bénéficier de primes fonctionnelles à plus d'un titre.

Il n'est dû aucune indemnité au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel (par exemple, les jours de repos) d'un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur, auquel il est adjoint.

Il n'est pas dû non plus pour les remplacements de salariés en congés payés.

Toutefois, en cas de remplacement pour ce motif, d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non dans l'année civile, l'indemnité est due à partir du 31e jour de remplacement.

ART. 08.04.3

Lorsqu'un salarié effectue, au moins pendant plus de la moitié de son horaire, des travaux relevant d'un métier affecté d'un coefficient de base conventionnel supérieur à celui du métier dont il est titulaire, il bénéficie du coefficient de base conventionnel de ce métier supérieur.

ART. 08.04.1

Les dispositions de la convention collective ne font pas obstacle à l'octroi d'indemnités exceptionnelles justifiées par des sujétions ou des difficultés particulières inhérentes au service ou à l'implantation de l'établissement.

ART. 08.04.2

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, l'employeur ou son représentant est amené à déplacer pendant plus de 15 jours un salarié d'une catégorie quelconque en l'occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont confiés, notamment en le chargeant de remplacer un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur, il sera versé au remplaçant, sous les réserves exprimées ci-après, pendant toute la durée du remplacement, une indemnité de remplacement représentant une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre le métier du salarié remplacé et le métier du salarié remplaçant.

L'indemnité de remplacement est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme du remplacement et est fixée dans les conditions suivantes :
– lorsqu'il s'agira d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre :
— le coefficient de base conventionnel du salarié remplacé tel que défini à l'article 08.01.1, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; et
— le coefficient de base conventionnel du salarié remplaçant, tel que défini à l'article 08.01.1, majoré de l'ancienneté, du complément technicité, lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre et de l'indemnité de promotion à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Dans l'hypothèse où l'écart entre les deux métiers, déterminé conformément aux alinéas précédents, n'est pas au moins égal à 10 %, l'indemnité de remplacement est portée à 10 % des éléments de rémunération listés ci-dessus pour le salarié remplaçant ;

– lorsque l'intérim n'est pas effectif et total, l'indemnité de remplacement, déterminée comme indiqué aux alinéas précédents, est au moins égale à la moitié de l'indemnité versée en cas d'intérim effectif et total.

Le salarié remplaçant bénéficie, lorsqu'elles existent, des primes fonctionnelles liées au métier du salarié remplacé, étant précisé qu'il ne peut bénéficier de primes fonctionnelles à plus d'un titre.

Il n'est dû aucune indemnité au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel (par exemple, les jours de repos) d'un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur, auquel il est adjoint.

Il n'est pas dû non plus pour les remplacements de salariés en congés payés.

Toutefois, en cas de remplacement pour ce motif, d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non dans l'année civile, l'indemnité est due à partir du 31e jour de remplacement.

ART. 08.04.3

Lorsqu'un salarié effectue, au moins pendant plus de la moitié de son horaire, des travaux relevant d'un métier affecté d'un coefficient de base conventionnel supérieur à celui du métier dont il est titulaire, il bénéficie du coefficient de base conventionnel de ce métier supérieur.

ART. 08.05

Les salariés sont payés selon la périodicité et les conditions de forme prévues par les dispositions légales et réglementaires.

ART. 15.01

La démission ou résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié oblige celui-ci à respecter un préavis dont la durée est précisée à l'article 15.02.2.1 a de la présente convention, le non-respect de ce préavis par le salarié en cause obligeant celui-ci à payer à l'employeur ou à son représentant une indemnité de rupture dont le montant est précisé à l'article 15.02.2.3 b.

Toutefois, conformément aux dispositions légales et réglementaires , "les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture".

De même, le salarié peut, dans les conditions légales et réglementaires, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, sans être tenu de respecter le préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

ART.

Le licenciement ou résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant oblige celui-ci à :
– respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires,
– respecter, s'il y a lieu, un préavis dont la durée est précisée à l'article 15.02.2.1-b de la convention,
– verser, s'il y a lieu, au salarié licencié une indemnité de licenciement calculée comme indiqué à l'article 15.02.3.

ART. 15.02.1.1

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur ou son représentant , soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de 2 jours dans le cas contraire.

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception non suivie d'effet dans un délai de 3 jours francs, pourra entraîner le licenciement du salarié.

ART. 15.02.1.2

a) Licenciement au cours des périodes de suspension

Au cours des périodes de suspension dues à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle et, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, l'employeur ou son représentant ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

b) Licenciement à l'issue de périodes de suspension

Si, à l'issue des périodes de suspension visées ci-dessus, le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur ou son représentant est tenu, s'il ne peut lui proposer un autre emploi, de lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ou son représentant prononce le licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 15.02.1.3

Il pourra être procédé au licenciement d'un agent définitivement inapte à l'emploi à partir du moment où son inaptitude - non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - aura été médicalement établie par la médecine du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires et que toutes mesures d'adaptation du poste ou du reclassement du salarié, éventuellement sollicitées par le médecin du travail, n'auront pu être satisfaites, ceci dans aucun des établissements dépendant de la même entreprise.

L'employeur ou son représentant est tenu de faire connaître par écrit aux salariés les motifs qui s'opposent à son reclassement, s'il ne peut lui proposer un autre emploi.

Le licenciement peut également intervenir en cas de refus par le salarié de l'emploi proposé dans les conditions légales et réglementaires, ou en cas de mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

ART. 15.02.1.4

Article 15.02.1.4.1
Consultation des délégués syndicaux

L'employeur ou son représentant, après consultation des délégués syndicaux, recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Article 15.02.1.4.2
Consultation des représentants du personnel

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par l'employeur ou son représentant qu'après consultation préalable des instances représentatives du personnel en place qui pourront présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

Article 15.02.1.4.3
Ordre des licenciements

Si les licenciements ne peuvent être évités, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères devront prendre notamment en compte :

1. Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2. L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3. La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4. Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Article 15.02.1.4.4
Priorité de réembauchage

Le personnel licencié dans ce cadre conserve dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires une priorité de réembauchage. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

ART. 15.02.2.1.

a) En cas de démission

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un préavis dont la durée est fixée à :
– 1 mois pour les non-cadres ;
– 2 mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous ;
– 3 mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, qui comptent plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue en qualité de cadre ou de non-cadre au service de la même entreprise.

b) En cas de licenciement

Dans le cas de licenciement pour un autre motif qu'une faute grave le salarié a droit :
– s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans, à un préavis de :
— 1 mois pour les non-cadres ;
— 4 mois pour les cadres ;
– s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un préavis de :
— 2 mois pour les non-cadres ;
— 4 mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous ;
— 6 mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715.

En ce qui concerne les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la durée du préavis est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 15.02.2.2.

Pendant la période du préavis :
- le salarié non cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi ;
- 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 ; elles ne le sont pas en cas de démission.

ART. 15.02.2.3.

a) Dispense d'effectuer le préavis

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

b) Inobservation du préavis par le salarié démissionnaire

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

c) Inobservation du préavis par le salarié licencié

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

d) Impossibilité d'exécuter le préavis

Quand – par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle – le licenciement est prononcé par application de l'article 15.02.1.2. b de la présente convention, le salarié recevra – dans les conditions légales et réglementaires – une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la durée du préavis auquel il a droit en fonction de son ancienneté, telle que précisée à l'article 15.02.2.1. b de la présente convention.

Quand – par suite d'une maladie ou d'un accident de la vie courante – le licenciement est prononcé par application de l'article 15.02.1.3 de la présente convention, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié ne percevra pas d'indemnité compensatrice de préavis. Toutefois, le préavis non exécuté est pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

ART.

En matière d'indemnité de licenciement, il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

ART.

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant en raison de l'âge du salarié ne constitue pas un licenciement mais une mise à la retraite dès lors que sont remplies les conditions requises par les dispositions légales et réglementaires.

ART. 15.03.1.1

La mise à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est de :
– 3 mois pour les non-cadres ;
– 4 mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous ;
– 6 mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 comptant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement.

ART. 15.03.1.2

Les salariés visés à l'article 15.03.1 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
1° Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la mise à la retraite ;
2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

ART.

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de son âge ne constitue pas une démission mais le départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause remplit les conditions légales et réglementaires requises.

Il en est de même lorsque le salarié remplit les conditions légales et réglementaires pour partir à la retraite de façon anticipée.

ART. 15.03.2.1

Le départ volontaire à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est égale à celle du préavis prévu par la présente convention en cas de démission (15.02.2.1. a).

ART. 15.03.2.2

Article 15.03.2.2.1
Principe

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l'article 15.03.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent – lors de leur départ à la retraite – 10 années au moins d'ancienneté au sens de l'article 08.01.6.

L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :
– de 10 à 14 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut ;
– de 15 à 19 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut ;
– de 20 à 24 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut ;
– de 25 à 29 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut ;
– de 30 ans ou plus d'ancienneté : 6 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
1° Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée ;
2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Article 15.03.2.2.2
Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en temps de repos de fin de carrière

Les salariés pourront, soit en application d'un accord d'entreprise, soit par dispositif supplétif prévu en annexe, opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une réduction de l'allocation de départ volontaire à la retraite.

Ces temps de repos de fin de carrière ne peuvent être pris qu'au cours des 2 années précédant la date de départ à la retraite.

Les temps maximaux de repos susceptibles d'être pris à ce titre sont déterminés pour chaque salarié par la différence entre l'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 15.03.2.2 et le montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Les temps de repos sont déterminés en tenant compte du montant de l'allocation calculée à la date à laquelle le salarié demande à bénéficier du présent dispositif et du salaire horaire ou journalier de référence du salarié calculé à la même date. Les salariés qui optent pour ce dispositif bénéficient d'une majoration de ce temps de repos de 10 %.

Lors de la cessation du contrat de travail pour cause de départ à la retraite, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera effectué en tenant compte des temps de repos de fin de carrière qui ont déjà été pris.

Il conviendra :
– d'identifier les temps de repos de fin de carrière qui ont été pris ;
– de valoriser les sommes versées dans le cadre du maintien de salaire lors de leur prise ;
– d'enlever la majoration de 10 % liée au dispositif.

L'indemnité versée ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

La demande d'utilisation de ce dispositif devra être faite auprès de l'employeur au moins 3 mois avant son effectivité et fera l'objet d'un accord écrit avec le salarié fixant le temps de repos à prendre avant le départ à la retraite ainsi que son calendrier prévisionnel de prise.

L'octroi de temps de repos de fin de carrière et la rémunération de ceux-ci par l'employeur sont indissociables de la présence du salarié jusqu'à son départ à la retraite.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite (notamment en cas d'inaptitude), le montant de la rémunération maintenue, correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris, fera l'objet d'une régularisation y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

Les modalités techniques d'application du présent article font l'objet d'une annexe au présent texte.

Annexe
Dispositif supplétif relatif aux temps de repos de fin de carrière

1. Le salarié a le droit de renoncer au bénéfice du dispositif ; une demande motivée doit être adressée à l'employeur 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend y renoncer. La renonciation au dispositif n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur.

2. L'adhésion au dispositif est formalisée dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié concerné fixant :

a) Les montants pris en compte pour l'allocation conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite ;

b) Le montant du taux horaire de référence ; il est déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus ;

Pour les salariés au forfait en jours, le document fixe le salaire journalier de référence déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.

c) Le temps de repos choisi, exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours ;

d) La majoration du repos de 10 % lié au dispositif ;

e) Les modalités d'intégration des temps de repos dans le roulement de travail ;

f) L'autorisation donnée à l'employeur de régulariser le montant des rémunérations maintenues en cas de rupture du contrat de travail autre que le départ volontaire à la retraite, y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

3. Le temps maximal de repos est exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours.

Exemple de calcul n° 1

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié à temps complet ayant 30 ans d'ancienneté-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 2 500 €.
– allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 15 000 € ;
– indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 5 000 € ;
– taux horaire de référence : 2 500 €/151,67 = 16,48 € ;
– temps maximal de repos (15 000-5 000)/16,48 + 10 % = 667,48 heures.

Exemple de calcul n° 2

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté bénéficiant des avantages individuels acquis en matière de jours fériés-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 €.
– allocation conventionnelle de départ à la retraire égale à 6 mois, soit 21 000 € ;
– indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 7 000 € ;
– salaire journalier de référence : 3 500 € × 12/207 + 11 + 25 = 172,84 € ;
– temps maximal de repos (21 000-7 000)/172,84 + 10 % = 89,09 jours.

Exemple de calcul n° 3

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté ne bénéficiant pas des avantages individuels acquis en matière de jours fériés-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 €.
– allocation conventionnelle de départ à la retraire égale à 6 mois, soit 21 000 € ;
– indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 7 000 € ;
– taux horaire de référence : 3 500 € × 12/207 + 9 + 25 = 174,27 € ;
– temps maximal de repos (21 000-7 000)/174,27 + 10 % = 88,37 jours.

4. Si le salarié est empêché de prendre les repos de fin de carrière programmés en raison notamment d'une suspension du contrat de travail pour raison de santé, ces repos sont reportés à une date ultérieure. En cas de nécessités de service ne pouvant permettre d'y faire droit, les temps de repos non pris seront réintégrés dans l'allocation de départ à la retraite à verser.

5. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour :

a) Le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 ;

b) Le calcul de la durée des congés payés ;

c) Le calcul de la prime décentralisée.

6. Pendant ces temps de repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Lorsque, au cours d'un mois, du temps de repos aura été pris, il sera établi une annexe au bulletin de paie mentionnant :

a) Le montant de la rémunération brute maintenue au titre du repos pris, soit le salaire de base correspondant au nombre d'heures prises (ou de jours pris pour les salariés au forfait en jours) majoré de la prime d'ancienneté, éventuellement de la prime de technicité, des primes et indemnités pour sujétions ;

b) Le montant cumulé des rémunérations brutes maintenues depuis l'accès au dispositif ;

c) Le volume cumulé des heures (ou des jours pour les salariés au forfait en jours) prises par le salarié depuis l'accès au dispositif.

7. Lors du départ à la retraite, l'allocation conventionnelle de départ à la retraite est calculée en tenant compte de l'ancienneté et du salaire moyen de référence calculé à la date de départ à la retraite ; ce montant est diminué du montant total des rémunérations brutes maintenues au titre de la prise des jours de repos hors majoration de 10 % liée au dispositif ; l'allocation versée ne peut être inférieure à l'indemnité légale de départ à la retraite visée à l'article D. 1237-1 du code du travail.

ART. 15.03.3

Quelle que soit la nature de leurs contrats de travail, les salariés doivent être affiliés dès le premier jour à une institution de retraite complémentaire autorisée par le ministère compétent conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le montant global de la contribution, dont les 5/9 au minimum seront à la charge de l'employeur, sera au moins égal à 8 % de la rémunération totale brute des intéressés, dans la limite d'un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

ART. 15.03.4

Peuvent être intégrés par l'employeur à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les salariés exerçant les métiers auxquels sont attribués les coefficients hiérarchiques ci-après :

ART. 15.03.4.1

Infirmier DE ou autorisé ou de secteur psychiatrique.

Infirmier breveté sana *(1)*.

Pupitreur, niveau 3 *(1)*.

Préparateur de travaux, niveau 1 *(1)*.

(1) Emplois en cadre d'extinction.

ART. 15.03.4.2

Manipulateur d'électro-radiologie médicale.

Educateur sportif.

Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans *(1)*.

Professeur adjoint EPS *(1)*.

Éducateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé *(1)*.

Instituteur titulaire du CAP *(1)*.

Préparateur de travaux, niveau 2 *(1)*.

(1) Emplois en cadre d'extinction.

ART. 15.03.4.3

Secrétaire médical.

Responsable du secrétariat médical.

Assistant gestionnaire de flux.

Technicien de laboratoire.

Technicien supérieur en prothésie-orthésie.

Infirmier spécialisé diplômé.

Orthophoniste.

Orthoptiste.

Masseur-kinésithérapeute.

Ergothérapeute.

Psychomotricien.

Diététicien.

Éducateur petite enfance.

Animateur socio-éducatif, niveau 2.

Éducateur technique spécialisé.

Éducateur spécialisé.

Enseignant d'activités physiques et sportives.

Conseiller en économie sociale et familiale.

Enseignant spécialisé.

Rédacteur.

Secrétaire de direction.

Comptable.

Assistant des services économiques.

Technicien.

Infirmier manipulateur radio diplômé *(1)*.

Jardinière d'enfants spécialisée *(1)*.

Educateur technique spécialisé assimilé *(1)*.

Chef préparateur de travaux *(1)*.

Chef d'exploitation *(1)*.

Programmeur d'études, niveau 1, niveau 2 *(1)*.

Chef pupitreur *(1)*.

(1) Emplois en cadre d'extinction.

ART. 15.03.4.4

Préparateur en pharmacie.

Préparateur en pharmacie chef de groupe.

Formateur IFSI.

Assistant social.

Informaticien.

Responsable logistique, niveau 2.

Responsable logistique, niveau 3.

Programmeur assembleur *(1)*.

Assistant social moniteur d'école *(1)*.

Dépensier *(1)*.

Programmeur d'études, niveau 3 *(1)*.

(1) Emplois en cadre d'extinction.

ART. 16.01

Le contrat de travail à durée déterminée à terme précis cesse de plein droit à l'échéance du terme dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

ART. 16.02

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu par anticipation que dans les cas limitativement énumérés par les dispositions légales et réglementaires.

Le non-respect, par l'une des parties, des dispositions qui précèdent ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages-intérêts dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires.

ART. 16.03

Les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de fin de contrat doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

ART.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, cession, fusion, transformation, ou de changement de lieu de l'établissement, tous les contrats de travail en cours subsistent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

ART. 18.01

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement de leur personnel. Toutefois, des chambres et des logements meublés ou non, au gré de l'employeur, peuvent être mis à la disposition du personnel, à titre onéreux - sauf dans le cas où le contrat d'embauche prévoit la gratuité du logement - aux conditions fixées en annexe IV à la présente convention.

ART. 18.02

Les logements sont attribués par l'employeur ou son représentant, compte tenu des nécessités du service, des charges de famille et de l'ancienneté.

Lorsque le nombre des occupants vient à diminuer, l'agent logé ne peut se refuser à l'échange de son logement contre un autre moins important.

ART. 18.03

La jouissance du logement fourni par l'employeur ou son représentant est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire. Par suite, et en aucun cas, les occupants ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions de la législation des loyers, visant notamment le maintien dans les lieux.

En cas de décès d'un salarié dans l'exercice de ses fonctions, son conjoint et ses enfants à charge peuvent conserver le logement pendant 3 mois.

Le personnel jouissant d'un logement non meublé par l'employeur ou son représentant est soumis aux mêmes règles que le personnel bénéficiant d'un logement meublé. Toutefois, dans le cas de rupture du contrat de travail par l'une des 2 parties, un délai de 1 mois au maximum, à partir de la cessation effective du contrat, sera accordé à l'employé pour effectuer son déménagement.

ART. 18.04 Lorsque l'établissement hospitalise des malades contagieux, les logements situés hors des bâtiments abritant ces malades sont attribués en priorité aux ménages avec enfants.

ART. 18.05.1 Sauf lorsque l'emploi implique obligatoirement la résidence, le salarié logé pourra demander à ne plus être logé par l'établissement, sans que cela puisse entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel logé jouira de sa liberté individuelle pleine et entière, sauf restrictions imposées par le règlement visé à l'article 18.05.2 ci dessous.

Le salarié logé, meublé ou non, est responsable du bon entretien des locaux, du matériel et du mobilier mis à sa disposition. Il usera des locaux avec le souci de les maintenir en parfait état et de ne pas gêner ses voisins.

En cas de dégradation (dont il sera pécuniairement responsable), de négligence grave, de plaintes des voisins et de manquement au règlement, la jouissance du logement pourra lui être retirée sur décision de l'employeur ou de son représentant.

ART. 18.05.2 Dans chaque établissement, un règlement spécial concernant les logements sera élaboré par la direction : ce règlement sera communiqué à l'intéressé préalablement à l'embauche.

L' employeur ou son représentant s'assurera que les dispositions en sont bien observées par des inspections faites en présente de l'intéressé ou d'un représentant qualifié du personnel.

ART. 18.05.3 Le salarié logé souscrira obligatoirement, auprès de la compagnie de son choix, une assurance garantissant sa responsabilité s'agissant des risques locatifs liés à l'occupation des logement ou chambre mis à sa disposition.

Il en attestera auprès de la direction par fourniture du document établi par la compagnie.

ART. 19.01 Les salariés pourront être nourris à titre onéreux par l'établissement.

Les salariés pourront prendre leur repas dans l'établissement, dans les salles à manger prévues à cet effet et aménagées selon la réglementation en vigueur, aux heures fixées par l'employeur ou son représentant.

ART. 19.02 Les tarifs des repas fournis aux salariés sont définis dans les accords de salaires ou les annexes à la présente convention.

Les suppléments ou régimes spéciaux, dont la délivrance ne peut constituer une obligation pour l'établissement, pourront faire l'objet de remboursements supplémentaires.

ART. 20.01 Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes exerçant à titre permanent, à temps plein ou à temps partiel :
– dans les établissements ayant fait le choix de son application à l'ensemble des médecins salariés ;
– à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dans les établissements admis à participer à l'exécution du service public hospitalier suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques.

ART. 20.02 Les dispositions des articles 05.04 et 05.05 " Durée " et " Conditions de travail " et 05.06 et 05.07 " Heures supplémentaires " et " Astreintes " et A. 3.2, A. 3.3, A. 3.4.2, A. 3.4.3 ne sont pas applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes - pour ce qui les concerne - visés au présent titre mais, en lieu et place, leur sont appliquées celles des articles M 05.01 et M 05.02.

ART. 20.03 Des autorisations d'absences avec maintien du salaire peuvent être accordées aux médecins, pharmaciens et biologistes par le conseil d'administration dans la mesure où le service le permet pour leur donner la possibilité d'assister à des réunions scientifiques en rapport avec la spécialité qu'ils exercent dans l'établissement.

Les frais de transport et de séjour peuvent être pris en charge par l'établissement dans les limites fixées par le conseil d'administration.

ART. 20.04

Les dispositions des articles 15.02.2 et 15.02.3 de la présente convention relatives respectivement au préavis et à l'indemnité de licenciement et plus précisément les dispositions de l'article 15.02.2.1 sont applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes visés à l'article 20.01 ci-dessus.

Il est, en outre, précisé que l'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque la résiliation du contrat résulte :
– soit d'une faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'ordre ;
– soit d'une faute administrative grave.

ART. 20.05

Les médecins, pharmaciens et biologistes devront s'assurer contre les risques résultant de l'exercice de leur art.

ART.

Accord du 19 décembre 2019 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire et social associatif dit « Accord OETH » (2020-2022)

ART. 05.01.1

Tous les salariés sont placés sous l'autorité du chef d'établissement et, d'une façon générale, de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier. Tous les salariés sont tenus d'être à leur poste aux heures fixées.

ART. 05.01.2

Des emplois du temps seront établis pour certaines catégories d'employés et suivant les nécessités de service.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires l'employeur ou son représentant se réserve le droit de les modifier suivant les besoins de l'établissement.

En cas d'empêchement d'un salarié spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre salarié 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 est habituellement confié.

ART. 05.02.1

Les salariés doivent, en toutes circonstances, observer à l'égard des personnes accueillies ou des personnes confiées à leur charge la plus grande correction. Toute familiarité est interdite.

Les salariés sont tenus d'observer une discrétion absolue à l'égard des personnes accueillies. Tout manquement au secret professionnel exposerait aux sanctions prévues par le code pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur. Les salariés doivent respecter rigoureusement la liberté de conscience des personnes accueillies.

ART. 05.02.2

Il est interdit aux salariés, sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, notamment :
– d'entrer ou de se trouver dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de substances illicites ;
– d'introduire, vendre ou céder, ou acheter aux personnes accuiellies toutes boissons, médicaments et, en général, toutes denrées et objets quelconques ;
– d'engager toute transaction de quelque nature que ce soit avec les personnes accuiellies ;
– sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles d'introduire dans l'établissement des personnes étrangères à la maison, sans autorisation ;
– d'emporter tout objet de quelque nature que ce soit sans autorisation ;
– de solliciter ou d'accepter des pourboires.

ART. 05.03.1 Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux salariés s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation ;

- l'avertissement ;

- la mise à pied, avec ou sans salaire, pour un maximum de 3 jours ;

- le licenciement.

ART. 05.03.1 Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux salariés s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation ;

- l'avertissement ;

- la mise à pied, avec ou sans salaire, pour un maximum de 3 jours ;

- le licenciement.

ART. 05.03.2 L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de 2 ans sera annulée : 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 une sanction citée ci-dessus.

Quelle que soit la sanction disciplinaire, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable.

ART. 05.04.1 Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée, sur la base de 35 heures par semaine, par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties contractantes sont d'accord pour constater qu'en raison de l'évolution des techniques médicales et des modifications des conditions de travail la durée de présence correspond, sauf cas particuliers visés par le décret du 22 mars 1937, à la durée de travail effectif.

Les situations particulières feront l'objet d'accords d'établissement ou, à défaut, seront réglées par des contrats de travail individuels établis après consultation du comité social et économique.

ART. 05.04.2 Compte tenu de la nécessité de prise en charge continue des usagers et pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit, les personnels concernés bénéficient des dispositions spécifiques prévues par l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif au travail de nuit et/ou par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés concernés bénéficient de l'article A 3.2.2 de la présente convention dès lors qu'ils en remplissent les conditions.

ART. 05.04.2

Compte tenu de la nécessité de prise en charge continue des usagers et pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit, les personnels concernés bénéficient des dispositions spécifiques prévues par l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif au travail de nuit et/ou par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés concernés bénéficient de l'article A 3.2.2 de la présente convention dès lors qu'ils en remplissent les conditions.

ART. 05.05.1

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité social et économique, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux dispositions des articles 05.05.2 à 05.05.5.

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des services et de la nécessité d'assurer la continuité de la prise en charge des soins, de la sécurité et du bien-être des usagers, y compris la nuit, les dimanches et jours fériés.

ART. 05.05.2

Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines dont au moins 2 consécutifs.

Les personnels astreints à assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent pouvoir bénéficier, toutes les 3 semaines au minimum, de 1 dimanche compris dans les 2 jours de repos consécutifs.

Dès lors qu'une autre organisation du travail ne permet pas l'application des dispositions ci-dessus et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 2 jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière d'aménagement du temps de travail et le nombre de dimanches non travaillés sur l'année doit être au moins égal à 15, hors congés payés.

ART. 05.05.3

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, dans chaque établissement, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service précisant pour 2 semaines au moins la répartition des jours et horaires de travail.

Le tableau de service prévisionnel est établi à la diligence de l'employeur ou de son représentant et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux du travail, en principe, 1 semaine - et en tout cas 4 jours au plus tard - avant son application.

Dès lors que l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur 2 semaines, les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'affichage.

Toute modification dans la répartition initialement prévue des horaires et jours de travail donne lieu lorsqu'elle est motivée par des cas d'urgence à une rectification du tableau de service dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

ART. 05.05.3

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, dans chaque établissement, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service précisant pour 2 semaines au moins la répartition des jours et horaires de travail.

Le tableau de service prévisionnel est établi à la diligence de l'employeur ou de son représentant et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux du travail, en principe, 1 semaine - et en tout cas 4 jours au plus tard - avant son application.

Dès lors que l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur 2 semaines, les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'affichage.

Toute modification dans la répartition initialement prévue des horaires et jours de travail donne lieu lorsqu'elle est motivée par des cas d'urgence à une rectification du tableau de service dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

ART. 05.05.4

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords conclus dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, d'entreprise ou d'établissement.

Pour les salariés à temps complet, en cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux séquences de travail d'une durée minimum de 3 heures.

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de leur durée quotidienne de travail est régie par les dispositions légales et réglementaires et par l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif à l'aménagement du temps de travail.

ART. 05.05.5

L'amplitude est le temps écoulé entre l'heure du début de la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de 24 heures.

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

ART. 05.05.6

Dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin d'éviter toute pénibilité.

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du 3e mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

ART. 05.06

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux médecins visés au titre XX de la présente convention.

ART. 05.06.1

Le régime juridique des heures supplémentaires doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 05.06.2

Lorsque l'aménagement du temps de travail est établi sur 2 semaines, les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :
– 25 % de la 71e heure à la 86e heure par 2 semaines consécutives ;
– 50 % au-delà de la 86e heure par 2 semaines consécutives.

Lorsque l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur 2 semaines, les heures supplémentaires s'apprécient compte tenu des modes d'aménagement du temps de travail retenus et sont majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 05.06.3

Le paiement majoré des heures supplémentaires peut être partiellement ou totalement remplacé par un repos compensateur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 05.06.4

La contrepartie obligatoire en repos doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 05.06.4

La contrepartie obligatoire en repos doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 05.07

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux médecins visés au titre XX de la présente convention. Elles ne le sont pas non plus dans les établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ainsi que dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

ART. 05.07.1

Les personnels disposant d'un logement de fonction dans l'établissement et effectuant des astreintes dans lesdits logements se voient appliquer les dispositions des articles 05.07.2.2 et 05.07.2.3 ci-dessous.

ART. 05.07.2 (1)

(1) Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :
– aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 ;
– aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ;
– aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

ART. 05.07.2.1

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité social et économique, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte en dehors de l'établissement.

L'employeur communique par tout moyen aux salariés concernés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

ART. 05.07.2.2

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié 10 nuits par mois ainsi qu'un dimanche et un jour férié par mois.

ART. 05.07.2.3

Les personnels assurant des astreintes à domicile sont rémunérés comme suit :
– heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :
— 1 heure d'astreinte : 15 minutes de travail au tarif normal ;
– heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
— 1 heure d'astreinte : 20 minutes de travail au tarif normal.

ART. 05.07.2.4

Si au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré en tant que travail effectif avec application des majorations correspondantes, dès lors que sont remplies les conditions légales et réglementaires ouvrant droit à ces majorations.

ART. 05.07.2 (1)

(1) Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :
– aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 ;
– aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ;
– aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

ART. 05.07.2.1

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité social et économique, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte en dehors de l'établissement.

L'employeur communique par tout moyen aux salariés concernés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

ART. 05.07.2.2

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié 10 nuits par mois ainsi qu'un dimanche et un jour férié par mois.

ART. 05.07.2.3

Les personnels assurant des astreintes à domicile sont rémunérés comme suit :
– heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :
— 1 heure d'astreinte : 15 minutes de travail au tarif normal ;
– heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
— 1 heure d'astreinte : 20 minutes de travail au tarif normal.

ART. 05.07.2.4

Si au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré en tant que travail effectif avec application des majorations correspondantes, dès lors que sont remplies les conditions légales et réglementaires ouvrant droit à ces majorations.

ART. 05.07.2 (1)

(1) Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :
– aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 ;
– aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ;
– aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

ART. 05.07.2.1

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité social et économique, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte en dehors de l'établissement.

L'employeur communique par tout moyen aux salariés concernés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

ART. 05.07.2.2

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié 10 nuits par mois ainsi qu'un dimanche et un jour férié par mois.

ART. 05.07.2.3

Les personnels assurant des astreintes à domicile sont rémunérés comme suit :
– heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :
— 1 heure d'astreinte : 15 minutes de travail au tarif normal ;
– heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
— 1 heure d'astreinte : 20 minutes de travail au tarif normal.

ART. 05.07.2.4

Si au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré en tant que travail effectif avec application des majorations correspondantes, dès lors que sont remplies les conditions légales et réglementaires ouvrant droit à ces majorations.

ART. 05.07

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux médecins visés au titre XX de la présente convention. Elles ne le sont pas non plus dans les établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ainsi que dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

ART. 05.07.1

Les personnels disposant d'un logement de fonction dans l'établissement et effectuant des astreintes dans lesdits logements se voient appliquer les dispositions des articles 05.07.2.2 et 05.07.2.3 ci-dessous.

ART. 05.07.2 (1)

(1) Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :
– aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 ;
– aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ;
– aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

ART. 05.07.2.1

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité social et économique, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte en dehors de l'établissement.

L'employeur communique par tout moyen aux salariés concernés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

ART. 05.07.2.2

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié 10 nuits par mois ainsi qu'un dimanche et un jour férié par mois.

ART. 05.07.2.3

Les personnels assurant des astreintes à domicile sont rémunérés comme suit :
– heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :
— 1 heure d'astreinte : 15 minutes de travail au tarif normal ;
– heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
— 1 heure d'astreinte : 20 minutes de travail au tarif normal.

ART. 05.07.2.4

Si au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré en tant que travail effectif avec application des majorations correspondantes, dès lors que sont remplies les conditions légales et réglementaires ouvrant droit à ces majorations.

ART. 05.07.2 (1)

(1) Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :
– aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 ;
– aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ;
– aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

ART. 05.07.2.1

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité social et économique, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte en dehors de l'établissement.

L'employeur communique par tout moyen aux salariés concernés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

ART. 05.07.2.2

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié 10 nuits par mois ainsi qu'un dimanche et un jour férié par mois.

ART. 05.07.2.3

Les personnels assurant des astreintes à domicile sont rémunérés comme suit :
– heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :
— 1 heure d'astreinte : 15 minutes de travail au tarif normal ;
– heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
— 1 heure d'astreinte : 20 minutes de travail au tarif normal.

ART. 05.07.2.4

Si au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré en tant que travail effectif avec application des majorations correspondantes, dès lors que sont remplies les conditions légales et réglementaires ouvrant droit à ces majorations.

ART. 05.07.2 (1)

(1) Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :
– aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 ;
– aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ;
– aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

ART. 05.07.2.1

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité social et économique, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte en dehors de l'établissement.

L'employeur communique par tout moyen aux salariés concernés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

ART. 05.07.2.2

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié 10 nuits par mois ainsi qu'un dimanche et un jour férié par mois.

ART. 05.07.2.3

Les personnels assurant des astreintes à domicile sont rémunérés comme suit :
– heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :
— 1 heure d'astreinte : 15 minutes de travail au tarif normal ;
– heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
— 1 heure d'astreinte : 20 minutes de travail au tarif normal.

ART. 05.07.2.4

Si au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré en tant que travail effectif avec application des majorations correspondantes, dès lors que sont remplies les conditions légales et réglementaires ouvrant droit à ces majorations.

ART.

Le présent titre n'est applicable que dans les établissements pour enfants handicapés ou inadaptés et dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de son application.

Il précise, notamment, les dispositions qui sont applicables aux lieu et place des articles 05.04 et 05.05 de la présente convention.

Toutefois, les dispositions de l'article E 05.02 sont applicables également dans les établissements visés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

ART. E.05.01.1

La durée du travail est fixée, sur la base de 35 heures par semaine, par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf pour certains emplois expressément visés par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, la durée de présence, exception faite des périodes de repos fixées par l'horaire, est équivalente à la durée du travail effectif.

ART. E.05.01.2

Article E 05.01.2.1
Principes généraux

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité social et économique, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes et dispositions 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 services et de la nécessité d'assurer la continuité de la prise en charge des soins, de la sécurité et du bien-être des usagers y compris la nuit, les dimanches et les jours fériés.

Article E 05.01.2.2
Repos hebdomadaire

a) Etablissements fonctionnant en externat et semi-internat

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif, comprenant obligatoirement le dimanche.

b) Etablissements fonctionnant en internat et services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile

Le repos hebdomadaire est fixé à 4 jours par quatorzaine dont au moins 2 jours consécutifs. Ils bénéficieront au minimum de 2 dimanches par 5 semaines.

Dès lors qu'une autre organisation du travail ne permet pas l'application des dispositions ci-dessus et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 2 jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière d'aménagement du temps de travail et le nombre de dimanches non travaillés sur l'année doit être au moins égal à 15, hors congés payés.

Article E 05.01.2.3
Information sur les horaires de travail

Les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'affichage.

Article E 05.01.2.4
Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, d'entreprise ou d'établissement.

Le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, chaque fois que le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour les salariés à temps complet, en cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de trois périodes de travail chacune d'une durée minimale de 2 heures.

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de leur durée quotidienne de travail est régie par les dispositions légales et réglementaires et par l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif à l'aménagement du temps de travail.

Les services effectués au-delà de l'heure normale de la fin du repas du soir dans l'établissement ne pourront être exigés plus de 4 jours par semaine.

Dans les établissements recevant de jeunes enfants et dans les services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile, le travail ne pourra être poursuivi après 20 heures plus de 4 jours par semaine.

Article E 05.01.2.5
Amplitude

L'amplitude est le temps écoulé entre l'heure du début de la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de 24 heures.

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

Article E 05.01.2.6
Femmes enceintes

Dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin d'éviter toute pénibilité.

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du 3e mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

ART.

Le recours à la surveillance nocturne s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART.

Le recours à la surveillance nocturne s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART.

Le présent titre précise les dispositions applicables - aux lieu et place de celles des articles 05.04 et 05.05 de la convention - aux médecins visés au titre XX de la convention.

ART. **M.05.01.1**

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée, sur la base de 35 heures par semaine, par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, les médecins visés au titre XX de la convention pourront être appelés à assurer des gardes dans l'établissement ou des astreintes.

Les conditions dans lesquelles les astreintes pourront leur être demandées ainsi que les rémunérations correspondantes sont précisées à l'article M 05.02 de la convention.

Compte tenu de la durée du travail rappelée au 1er alinéa du présent article, d'une part, de l'organisation de la permanence des soins, d'autre part, les conseils d'administration devront s'assurer le concours des médecins en nombre suffisant en faisant appel, si besoin, à des médecins de l'extérieur.

ART. **M05.01.2**

Article M 05.01.2.1
Principes généraux

La répartition, entre les médecins, du temps de travail, des astreintes et des gardes est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins 24 heures sur 24 tout au long de l'année.

Cette répartition est portée à la connaissance des médecins dans les conditions légales et réglementaires, notamment en matière d'affichage.

Article M 05.01.2.2
Repos hebdomadaire

Lorsque l'aménagement du temps de travail est établi sur 2 semaines, le nombre de jours de repos est fixé à 3 par quatorzaine dont 2 jours consécutifs.

Dès lors qu'une autre organisation du travail ne permet pas l'application des dispositions ci-dessus et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 1 jour et demi en moyenne par semaine sur la période d'aménagement du temps de travail.

Article M 05.01.2.3
Femmes enceintes

Dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin d'éviter toute pénibilité.

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du 3e mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

ART. **M.05.02.1**

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention peuvent être appelés à assurer des gardes dans l'établissement.

Les gardes dans l'établissement sont des périodes de travail effectif conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. M.05.02.2

M. 05.02.2.1
Principe

Les médecins visés au titre XX de la présente convention peuvent être appelés à assurer des astreintes.

L'astreinte est une période pendant laquelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les médecins, sans être sur le lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, sont en mesure d'intervenir pour accomplir leur activité au service de l'entreprise.

En cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, la durée de l'intervention ainsi que le temps de déplacement aller-retour sont du temps de travail effectif.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Le recours aux astreintes doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail.

M. 05.02.2.2.
Rémunération

Les médecins visés au titre XX de la présente convention percevront des indemnités forfaitaires de base fixées comme suit :
– par nuit ou par jour autre que dimanche ou férié : 6 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
– par dimanche ou jour férié : 9 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
– par nuit, dimanche ou jour, qu'il soit férié ou non, dans les disciplines comportant une activité intense relative au volume d'activité et au degré d'urgence : 15 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Les périodes d'intervention sont rémunérées en tant que temps de travail effectif.

ART. M.05.02.2

M. 05.02.2.1
Principe

Les médecins visés au titre XX de la présente convention peuvent être appelés à assurer des astreintes.

L'astreinte est une période pendant laquelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les médecins, sans être sur le lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, sont en mesure d'intervenir pour accomplir leur activité au service de l'entreprise.

En cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, la durée de l'intervention ainsi que le temps de déplacement aller-retour sont du temps de travail effectif.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Le recours aux astreintes doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail.

M. 05.02.2.2.
Rémunération

Les médecins visés au titre XX de la présente convention percevront des indemnités forfaitaires de base fixées comme suit :
– par nuit ou par jour autre que dimanche ou férié : 6 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
– par dimanche ou jour férié : 9 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
– par nuit, dimanche ou jour, qu'il soit férié ou non, dans les disciplines comportant une activité intense relative au volume d'activité et au degré d'urgence : 15 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Les périodes d'intervention sont rémunérées en tant que temps de travail effectif.

ART. M.05.02.3

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement d'astreintes peut donner lieu à compensation sous forme de repos, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette compensation sous forme de repos s'effectue dans les conditions ci-après :
• 1 demi-journée pour cinq astreintes.

Les journées ainsi compensées sous forme de repos peuvent être prises par fractionnement ou être cumulées dans la limite de 5 jours par mois ou 15 jours par trimestre. Les astreintes qui ont donné lieu à compensation sous forme de repos ne sont pas rémunérées.

ART. M.05.02.3

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement d'astreintes peut donner lieu à compensation sous forme de repos, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette compensation sous forme de repos s'effectue dans les conditions ci-après :
• 1 demi-journée pour cinq astreintes.

Les journées ainsi compensées sous forme de repos peuvent être prises par fractionnement ou être cumulées dans la limite de 5 jours par mois ou 15 jours par trimestre. Les astreintes qui ont donné lieu à compensation sous forme de repos ne sont pas rémunérées.

ART. M.05.02.4

Tout appel exceptionnel d'un médecin alors qu'il ne se trouve pas en position d'astreinte est du temps de travail effectif.

ART. M.05.02.1

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention peuvent être appelés à assurer des gardes dans l'établissement.

Les gardes dans l'établissement sont des périodes de travail effectif conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. M.05.02.2

M. 05.02.2.1
Principe

Les médecins visés au titre XX de la présente convention peuvent être appelés à assurer des astreintes.

L'astreinte est une période pendant laquelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les médecins, sans être sur le lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, sont en mesure d'intervenir pour accomplir leur activité au service de l'entreprise.

En cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, la durée de l'intervention ainsi que le temps de déplacement aller-retour sont du temps de travail effectif.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Le recours aux astreintes doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail.

M. 05.02.2.2.
Rémunération

Les médecins visés au titre XX de la présente convention percevront des indemnités forfaitaires de base fixées comme suit :
– par nuit ou par jour autre que dimanche ou férié : 6 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
– par dimanche ou jour férié : 9 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
– par nuit, dimanche ou jour, qu'il soit férié ou non, dans les disciplines comportant une activité intense relative au volume d'activité et au degré d'urgence : 15 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Les périodes d'intervention sont rémunérées en tant que temps de travail effectif.

ART. M.05.02.2

M. 05.02.2.1
Principe

Les médecins visés au titre XX de la présente convention peuvent être appelés à assurer des astreintes.

L'astreinte est une période pendant laquelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les médecins, sans être sur le lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, sont en mesure d'intervenir pour accomplir leur activité au service de l'entreprise.

En cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, la durée de l'intervention ainsi que le temps de déplacement aller-retour sont du temps de travail effectif.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Le recours aux astreintes doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail.

M. 05.02.2.2.
Rémunération

Les médecins visés au titre XX de la présente convention percevront des indemnités forfaitaires de base fixées comme suit :
– par nuit ou par jour autre que dimanche ou férié : 6 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
– par dimanche ou jour férié : 9 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
– par nuit, dimanche ou jour, qu'il soit férié ou non, dans les disciplines comportant une activité intense relative au volume d'activité et au degré d'urgence : 15 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Les périodes d'intervention sont rémunérées en tant que temps de travail effectif.

ART. M.05.02.3

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement d'astreintes peut donner lieu à compensation sous forme de repos, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette compensation sous forme de repos s'effectue dans les conditions ci-après :
• 1 demi-journée pour cinq astreintes.

Les journées ainsi compensées sous forme de repos peuvent être prises par fractionnement ou être cumulées dans la limite de 5 jours par mois ou 15 jours par trimestre. Les astreintes qui ont donné lieu à compensation sous forme de repos ne sont pas rémunérées.

ART. M.05.02.3

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement d'astreintes peut donner lieu à compensation sous forme de repos, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette compensation sous forme de repos s'effectue dans les conditions ci-après :
• 1 demi-journée pour cinq astreintes.

Les journées ainsi compensées sous forme de repos peuvent être prises par fractionnement ou être cumulées dans la limite de 5 jours par mois ou 15 jours par trimestre. Les astreintes qui ont donné lieu à compensation sous forme de repos ne sont pas rémunérées.

ART. M.05.02.4

Tout appel exceptionnel d'un médecin alors qu'il ne se trouve pas en position d'astreinte est du temps de travail effectif.

ART.

Compte tenu des risques spécifiques au secteur, les employeurs ou leurs représentants et les salariés s'engagent à mettre en oeuvre toutes les mesures visant à assurer l'hygiène et la sécurité dans les établissements et services.

En outre, les employeurs ou leurs représentants et les salariés s'engagent à mettre en oeuvre toutes les mesures visant à assurer l'amélioration des conditions de travail dans les établissements et services.

ART. 06.01 L'employeur ou son représentant est tenu de respecter les règles en matière de médecine du travail et, notamment, celles relatives aux vaccinations.

Une attestation particulière sera accordée aux personnels soumis à des risques spécifiques.

Le salarié est tenu de se rendre aux visites médicales et de se soumettre, le cas échéant, aux vaccinations obligatoires.

L'employeur ou son représentant est tenu de respecter la réglementation en vigueur en matière de rayonnements ionisants.

ART. 06.02 Les installations et conditions d'utilisation des sanitaires doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

Les employeurs ou leurs représentants veillent à ce que ces installations soient, dans la mesure du possible, situées à proximité des lieux de travail et adaptées aux risques propres de l'activité.

ART. 06.03 L'établissement doit pourvoir à la fourniture et à l'entretien des tenues de travail ou des uniformes adaptés au poste de travail dont le port est exigé par l'employeur ou son représentant, la réglementation ou les conditions d'hygiène et de protection.

Les tenues de travail doivent être portées uniquement sur les lieux de travail.

ART. 06.04 Il doit être mis en oeuvre dans les établissements toutes les mesures visant à déceler et prévenir les risques professionnels par des mesures de prophylaxie appropriées en tenant compte des caractéristiques des établissements, notamment :
– risques physiques, chimiques, infectieux ou parasitaires ;
– risques et contraintes liés à des situations de travail ;
– risques d'accidents prépondérants :
— sang, piqûres ;
— produits irritants ;
— machines dangereuses (services techniques) ;
— lombalgies (manutentions des charges) ;
— agressions.

Le CHSCT est associé à la mise en place de l'ensemble des mesures de prévention.

Le traitement du linge souillé, des déchets hospitaliers et du matériel doit être conforme à la réglementation en vigueur.

ART. 06.05 Dans l'esprit qui a présidé à la signature de l'accord de branche OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés), les employeurs ou leurs représentants veillent à ce que les postes occupés par des travailleurs handicapés soient accessibles et aménagés.

ART. 06.06 L'employeur ou son représentant est tenu de porter à la connaissance des salariés les consignes d'utilisation des matériels et des produits présentant des risques particuliers.

L'employeur ou son représentant met en oeuvre les mesures prévues par la réglementation en matière de sécurité incendie.

ART. 07.01. Les dispositions relatives à la formation professionnelle et à son financement doivent être conformes aux dispositions légales, réglementaires ainsi qu'aux dispositions prévues par le (s) accord (s) négocié (s) entre les employeurs du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et les organisations syndicales représentatives à ce niveau.

ART. 07.02. L'OPCO santé assure les missions qui lui incombent en application des dispositions légales et réglementaires en matière de financement de l'alternance, d'aide au développement des compétences dans les petites entreprises, d'appui technique aux branches adhérentes, de service de proximité, de promotion des formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

ART. 10.01. Le contrat de travail est suspendu dans les conditions légales et réglementaires lorsque le salarié n'exerce plus ses fonctions sans toutefois que le contrat soit rompu.

Il est précisé que le congé du salarié victime d'un accident de trajet est assimilé au congé du salarié victime d'un accident de travail.

Le contrat est suspendu notamment en cas de congés pour accomplissement du service national, des périodes militaires obligatoires et du service dans la réserve opérationnelle visés à l'article 11.04 de la présente convention.

ART. 10.02.1 La suspension du contrat de travail à durée indéterminée n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

ART. 10.02.2 La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

ART. 10.03 Si, à l'issue des périodes de suspension, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si, à l'issue des périodes de suspension, le salarié est - par le médecin du travail - déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, il lui sera - compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications que celui-ci formule sur son aptitude à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis du comité social et économique - proposé un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

ART. 11.01.1 Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des codes locaux, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er-Mai, 8-Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14-Juillet, Assomption, Toussaint, 11-Novembre et Noël.

ART. 11.01.2 Pour les salariés ayant travaillé le 1er-Mai, il est fait application des dispositions légales, à savoir le paiement double du 1er-Mai travaillé.

Lesdites dispositions s'appliquent en lieu et place des dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés visées à l'article 11.01.3.2 ci-dessous et des dispositions relatives à l'indemnité pour travail effectué les jours fériés visée à l'article A.3.3.

ART. 11.01.3

11.01.3.1. Chômage

Chaque fois que le service le permettra, les jours fériés seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.

11.01.3.2. Repos compensateur ou indemnité compensatrice des salariés ayant travaillé un jour férié

Les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié bénéficieront – chaque fois que le service le permettra – de 1 jour de repos compensateur, lequel devra, en principe, être pris dans le délai de 1 mois.

Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Les salariés qui – en raison des nécessités du service – ne pourront bénéficier du repos compensateur percevront une indemnité compensatrice.

La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice calculé au tarif des heures normales sera déterminé sur la base du nombre d'heures réellement effectuées sur la journée civile du jour férié, sans pouvoir être inférieur à 1/5 de la durée hebdomadaire contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition.

11.01.3.3. Report du repos compensateur acquis

Si le salarié qui a acquis un droit à repos compensateur conformément à l'article 11.01.3.2 n'a pu en bénéficier en raison d'une suspension de son contrat de travail, le repos compensateur est soit reporté, soit remplacé par une indemnité compensatrice.

ART. 11.02

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont tout enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de 13 ans, tombe malade, dès lors que le conjoint salarié n'en bénéficie pas simultanément.

Cette autorisation d'absence est limitée à 4 jours par enfant concerné et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre d'enfants concernés ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour un seul ou plusieurs de ces enfants.

Pour les enfants reconnus handicapés par l'instance habilitée par les textes légaux et réglementaires, la limite d'âge est portée de 13 à 20 ans.

Ces absences autorisées sont rémunérées comme temps de travail effectif.

Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur. Il en est de même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un pacte civil de solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence.

ART. 11.03 Les absences des salariés motivées par les événements de famille prévus ci-dessous seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes :
– décès du conjoint : 5 jours ;
– décès d'un enfant du salarié ou de celui de son conjoint : 5 jours ;
– décès du père ou de la mère : 3 jours
– décès d'un ascendant, autre que le père ou la mère : 2 jours ;
– décès d'un descendant, autre que l'enfant : 2 jours ;
– décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
– d'un gendre ou d'une bru : 2 jours ;
– décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours
– mariage d'un enfant : 2 jours ;
– mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
– mariage de l'agent : 5 jours ;
– arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption : 3 jours ;
– annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Un jour supplémentaire ou deux pourront être accordés selon que les cérémonies auront lieu à plus de 300 ou 600 kilomètres.

Ces congés ne viennent pas en déduction du congé annuel, à condition qu'ils soient pris au moment de l'événement.

Toutefois, avec l'accord de l'employeur ou son représentant, ils pourront l'être dans la quinzaine où se situe l'événement.

– naissance d'un enfant : 3 jours.

Ces 3 jours accordés au père en cas de naissance d'un enfant pourront, par application des dispositions légales et réglementaires, être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance.

Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur. Il en est de même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un pacte civil de solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence.

ART. 11.04 L'absence d'un salarié convoqué en vue d'accomplir une période militaire obligatoire est - dans la limite de la durée de ladite période, augmentée si nécessaire des délais de route - assimilée à une période de travail effectif et rémunérée comme telle sous déduction cependant de la solde éventuellement versée par l'autorité militaire.

ART. 11.04 L'absence d'un salarié convoqué en vue d'accomplir une période militaire obligatoire est - dans la limite de la durée de ladite période, augmentée si nécessaire des délais de route - assimilée à une période de travail effectif et rémunérée comme telle sous déduction cependant de la solde éventuellement versée par l'autorité militaire.

ART. 11.05 Des congés exceptionnels de courte durée pour convenances personnelles pourront être accordés dans la mesure où les nécessités du service le permettront et sur justification des motifs de la demande.

Ces congés sont, au choix des intéressés, soit imputés sur le congé annuel acquis, soit non rémunérés.

ART. 11.06 Tout salarié appelé à soigner un membre proche de sa famille sur justification médicale de la maladie de celui-ci peut, avec l'accord préalable de l'employeur ou son représentant, bénéficier d'un congé sans solde pendant lequel son contrat de travail est suspendu ou réduire à mi-temps sa durée de travail.

Le congé ou la période de travail à mi-temps a une durée initiale de 3 mois au maximum et peut être renouvelé 1 fois, la durée totale ne pouvant excéder 6 mois.

Dans tous les cas, le salarié doit en faire la demande à la direction par lettre recommandée avec avis d'accusé réception, indiquant la durée du congé ou de la période de travail à mi-temps demandée ; lorsqu'il s'agit d'une prolongation, cette demande doit être faite au moins 15 jours avant le terme de la période initiale.

A l'issue de ce congé ou de la période de travail à mi-temps, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le salarié bénéficiaire de ce congé ou de cette période d'activité à mi-temps peut y mettre fin par anticipation, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour son retour.

ART. 11.07

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, ainsi que de 4 années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins 6 mois au titre des dispositions légales et réglementaires.

ART. 12.01.1

12.01.1.1. Durée

La durée du congé maternité est fixée par les dispositions légales et réglementaires.

Le congé maternité peut être anticipé ou reporté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les périodes de grossesse et de couches pathologiques, dans les limites prévues par les dispositions légales et réglementaires, sont assimilées au congé de maternité lui-même.

12.01.1.2. Maintien du salaire

Les employées permanentes ou non comptant 1 année de services effectifs continus ou non au jour de la naissance auront droit - pendant toute la durée de leur congé de maternité définie à l'article 12.01.1.1 ci-dessus - à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

ART. 12.01.2

12.01.2.1. Bénéficiaires et durée

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption confie un enfant au moins, en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires.

Il en est de même pour tout salarié qui adopte dans la légalité un enfant étranger.

12.01.2.2. Maintien du salaire

Les salariés, comptant une année de services effectifs continus ou non au jour où un enfant leur est confié en vue de son adoption auront droit - pendant toute la durée du congé auquel ils ont droit - à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur ou son représentant, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

ART. 12.01.3

A l'issue du congé maternité ou d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi.

Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin - notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail - d'une réadaptation professionnelle.

ART. 12.01.4

Au-delà des congés pour maternité ou adoption ou du congé parental, une priorité de réembauchage sera prévue en faveur des salariés qui résilieraient leur contrat de travail afin d'élever leurs enfants, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 12.02.1

Les salariés ont le droit de bénéficier d'un congé parental total ou à temps partiel dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur ou son représentant, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur ou son représentant 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation total ou à temps partiel.

ART. 12.02.2

12.02.2.1. Reprise anticipée complète

Le salarié bénéficiaire soit d'un congé parental d'éducation total ou à temps partiel peut mettre fin par anticipation soit au congé parental d'éducation, soit à la période d'activité à temps partiel : il doit dans l'un ou l'autre cas en faire la demande au moins 1 mois avant la date à partir de laquelle il désire bénéficier de ces possibilités.

12.02.2.2. Reprise provisoire d'activité à temps partiel

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation total peut mettre fin par anticipation audit congé et demander en même temps à travailler à temps partiel jusqu'au terme initialement prévu du congé parental d'éducation ; il doit dans ce cas en faire la demande au moins 1 mois avant la date à partir de laquelle il désire bénéficier de cette possibilité.

ART. 12.02.3

A l'issue - normale ou anticipée - du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à mi-temps, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin - notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail - d'une réadaptation professionnelle.

ART. 12.02.4

Si à l'issue du congé parental d'éducation, les intéressés ne reprennent pas leur activité, ils bénéficieront, pendant 1 an, sur leur demande écrite formulée 1 mois à l'avance, d'une priorité de réembauchage dans un poste de même catégorie : en cas de réembauchage, ils conserveront intégralement l'ancienneté acquise à l'expiration du congé parental d'éducation.

Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin – notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail – d'une réadaptation professionnelle.

ART. 13.01.1

En cas de maladie dûment constatée et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le salarié est de droit soit placé, soit maintenu en congé de maladie à la double condition ci-après :

1. Sauf cas de force majeure, il doit le plus rapidement possible en informer son employeur ou son représentant et dans les 2 jours lui adresser un certificat médical prescrivant soit un arrêt de travail, soit une prolongation d'un arrêt de travail antérieurement prescrit ;

2. Sauf cas de force majeure, il doit, en outre, dès le début de son congé de maladie informer son employeur ou son représentant de son lieu de résidence et par la suite l'informer de toute modification de celui-ci.

ART. 13.01.2.1

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie reconnue comme telle par la sécurité sociale ou à une affection de longue durée, c'est-à-dire à une des affections énumérées dans le code de la sécurité sociale, les salariés comptant au moins 12 mois de travail effectif continu ou non dans l'établissement reçoivent des indemnités complémentaires.

Celles-ci, dont le montant est déterminé à l'article 13.01.2.4 ci-dessous, leur sont versées dans les conditions précisées aux articles 13.01.2.2 et 13.01.2.3 ci-après.

ART. 13.01.2.2

a) Cas général

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit, pour le salarié en cause, aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2°) du code de la sécurité sociale mais, en cas d'hospitalisation (intervenue en début ou en cours d'arrêt de travail), elles sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail. Cette condition de perception des indemnités journalières est supprimée pour le salarié, invalide de 1re catégorie ayant repris une activité à temps partiel dans l'établissement, lorsque le bénéfice des indemnités journalières lui est refusé au motif que son état est stabilisé ; à cet effet, le salarié fournira à l'employeur ou à son représentant un certificat notifiant la décision de l'organisme d'assurance maladie.

Elles cessent d'être servies :
– soit lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2°) du code de la sécurité sociale ;
– soit lorsque le salarié non cadre a été absent pour maladie plus de 180 jours pendant une période quelconque de 12 mois consécutifs ;
– soit lorsque le salarié cadre a été absent pour maladie pendant plus de 12 mois consécutifs.

Quand les indemnités complémentaires cessent d'être servies pour ces raisons, le salarié en cause recouvre ses droits lorsque, à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins 6 mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et à condition qu'il ait droit alors aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2°) du code de la sécurité sociale.

La durée de reprise de travail rouvrant droit à indemnisation complémentaire est fixée à 12 mois pour les cadres.

b) Cas particulier de la femme enceinte

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit, pour la salariée en cause, aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2°) du code de la sécurité sociale mais, en cas d'hospitalisation, elles sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail.

Par ailleurs, le bénéfice des dispositions ci-dessus ne peut avoir pour effet de retarder le départ en congé de maternité de la salariée en cause et donc de faire jouer les dispositions de l'article 12.01.1.1 de la convention.

ART. 13.01.2.3

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit, pour le salarié en cause, aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (1°) du code de la sécurité sociale mais elles sont servies, pour chaque arrêt de travail, dès le point de départ de l'incapacité de travail.

Elles cessent d'être servies lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières que lui verse la caisse d'assurance maladie dont il dépend.

Quand les indemnités complémentaires cessent d'être servies en application de l'alinéa précédent, le salarié en cause recouvre ses droits lorsqu'à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins 6 mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement.

ART. 13.01.2.4

Lorsque les indemnités complémentaires sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail, leur montant sera calculé de façon à ce que le salarié malade perçoive, compte tenu des indemnités journalières dues par la sécurité sociale, l'équivalent (hors prime décentralisée) de son salaire net entier.

Lorsque le salarié cadre est indemnisé pendant la durée fixée à l'article 13.01.2.2. a) les indemnités complémentaires doivent être calculées de façon à assurer au cadre l'équivalent de son salaire net entier pendant les 6 premiers mois de l'arrêt de travail et l'équivalent de son demi-salaire pendant les 6 mois suivants.

Lorsque le salarié cadre est indemnisé au titre de l'article 13.01.2.3 les indemnités complémentaires doivent être déterminées comme indiqué à cet article.

Lorsque les indemnités complémentaires ne sont pas versées pendant les 3 premiers jours, il sera, à l'occasion de chaque absence pour maladie, déduit de l'indemnisation complémentaire nette du salarié concerné calculée comme indiqué ci-dessus une somme correspondant aux heures non effectuées au titre de ces 3 journées.

Lorsque les indemnités complémentaires sont versées malgré l'absence d'indemnités journalières en application de la dernière phrase du 1er alinéa de l'article 13.01.2.2. a), les indemnités journalières sont évaluées fictivement (montant que le salarié aurait perçu s'il y avait eu droit) afin de déterminer le montant du " complément " calculé conformément aux alinéas ci-dessus.

ART. 13.01.3

En cas de licenciement lié à la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise générée par les absences pour maladie, celui-ci ne saurait avoir pour effet de priver le salarié concerné du bénéfice des indemnités " complémentaires " prévues à l'article 13.01.2.

ART. 13.01.3

En cas de licenciement lié à la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise générée par les absences pour maladie, celui-ci ne saurait avoir pour effet de priver le salarié concerné du bénéfice des indemnités " complémentaires " prévues à l'article 13.01.2.

ART. 13.02.1

L'employeur ou son représentant doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail afin qu'il puisse procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

Le contrôle peut s'exercer soit au cabinet médical, soit au domicile.

Lorsqu'il s'exerce au domicile du salarié, le contrôle médical ne peut avoir lieu qu'aux heures de présence obligatoire.

Le médecin contrôleur doit présenter un document attestant de son identité professionnelle et de la mission confiée par l'employeur ou son représentant.

ART. 13.02.2

A l'issue de la visite médicale, le médecin de contrôle transmet par écrit son avis à l'employeur ou son représentant. Celui-ci informe le salarié de cet avis et lui notifie sa décision en lui précisant les voies de recours possibles.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur ou son représentant, le salarié peut faire appel dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'employeur du résultat de la visite médicale devant un médecin de son choix, sous réserve que l'employeur ou son représentant agrée ce choix. Lors de ce recours, le salarié peut se faire accompagner de son médecin traitant.

ART. 13.02.1

L'employeur ou son représentant doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail afin qu'il puisse procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

Le contrôle peut s'exercer soit au cabinet médical, soit au domicile.

Lorsqu'il s'exerce au domicile du salarié, le contrôle médical ne peut avoir lieu qu'aux heures de présence obligatoire.

Le médecin contrôleur doit présenter un document attestant de son identité professionnelle et de la mission confiée par l'employeur ou son représentant.

ART. 13.02.2

A l'issue de la visite médicale, le médecin de contrôle transmet par écrit son avis à l'employeur ou son représentant. Celui-ci informe le salarié de cet avis et lui notifie sa décision en lui précisant les voies de recours possibles.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur ou son représentant, le salarié peut faire appel dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'employeur du résultat de la visite médicale devant un médecin de son choix, sous réserve que l'employeur ou son représentant agrée ce choix. Lors de ce recours, le salarié peut se faire accompagner de son médecin traitant.

ART. 13.03 Les salariés comptant au moins 12 mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et bénéficiant d'une rente invalidité de la sécurité sociale perçoivent, de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, adhéré, une rente complémentaire qui aura pour effet de leur assurer un revenu égal :

- en cas d'invalidité 1re catégorie : à 50 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point ;

- en cas d'invalidité 2e catégorie ou 3e catégorie : à 80 % de ce même salaire.

Le dernier salaire brut devra tenir compte des effets de l'ancienneté intervenue à la date du déclenchement de la rente invalidité.

Pour les salariés, antérieurement à temps complet, qui sont passés à temps partiel avant leur mise en invalidité, dans le cadre soit du temps partiel thérapeutique prévu par le code de la sécurité sociale, soit de la préretraite progressive à temps partiel, le dernier salaire brut auquel il est fait ci-dessus référence doit s'entendre du salaire brut entier reconstitué à temps complet.

Le service par la caisse de prévoyance de la rente complémentaire ci-dessus définie cesse lorsque prend fin le service par la sécurité sociale de la rente invalidité elle-même.

En cas de reprise totale ou partielle du travail avec maintien de la rente sécurité sociale, la rente complémentaire continue d'être servie mais son montant sera, s'il y a lieu, réduit de telle sorte que le total des ressources des intéressés ne puisse excéder leur dernier salaire net, reconstitué à temps complet dans le cas où une telle reconstitution est conventionnellement prévue, actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point convention collective nationale du 31 octobre 1951.

ART. 13.04 Lorsqu'un salarié en activité décède de maladie (ou de longue maladie) ou se voit attribuer une rente invalidité de 3e catégorie, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera selon le cas à ses ayants droit ou à lui-même un capital dont le montant est fixé comme suit :

a) Salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 75 % de sa dernière rémunération nette annuelle ;

b) Salarié marié (ou vivant maritalement) sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 100 % de sa dernière rémunération nette annuelle ;

c) Salarié ayant des enfants ou d'autres personnes à charge : le capital versé aux ayants droit d'un salarié sans enfant ou autre personne à charge (suivant le cas : a ou b ci-dessus) et majoré - par enfant ou autre personne qu'il avait alors à charge - de 25 % de sa dernière rémunération nette annuelle, la notion d'enfant à charge et celle d'autre personne à charge doivent être entendues au sens du code de la sécurité sociale, la dernière rémunération nette annuelle étant celle des 12 mois précédant le décès (ou l'attribution de la rente) actualisé s'il y a lieu, en totalité ou en partie, en fonction de l'évolution de la valeur du point.

Lorsqu'un salarié en activité décède à la suite d'un accident de la vie courante, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera à ses ayants droit un capital décès dont le montant est égal au double de celui qui leur serait versé si le décès était consécutif à une maladie.

ART. 13.05 La charge correspondante est supportée :
– en ce qui concerne la maladie et l'affection de longue durée : en totalité par l'employeur ou son représentant ;
– en ce qui concerne l'invalidité et le décès : pour moitié par l'employeur ou son représentant et pour moitié par les salariés.

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 1er dudit accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

ART. 1 Le présent régime s'applique à toutes les structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés tels que visés à l'article 01.02.3 de la convention collective nationale 51, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans la structure.

ART. 2

Article 2.1
Bénéficiaires à titre obligatoire

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite « base obligatoire » telle que visée à l'article 8, à condition de justifier d'une ancienneté d'une durée de 3 mois dans l'entreprise, en application des dispositions de l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale. Lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté fixée par le présent article, il ne devra en aucun cas s'acquitter d'une cotisation dans la mesure où son affiliation ne sera effective qu'à compter d'une durée de 3 mois d'ancienneté.

Article 2.2
Cas dérogatoires

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :
- les apprentis et salariés sous contrat à durée déterminée, sous réserve, pour les apprentis et les titulaires de contrats d'une durée d'au moins 12 mois, de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient pas ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la mise en place du régime dans la structure ou, pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois qui suit leur embauche.

En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier leur situation.

ART. 3

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme gestionnaire à un régime de garantie frais de santé plus favorable.

A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix - formule « alternative 1 », formule « alternative 2 » et formule « alternative 3 » - dont le prélèvement des cotisations sera effectué par l'employeur.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de la structure. Un accord collectif peut améliorer, d'une part, le niveau des garanties et, d'autre part, la répartition du financement entre l'employeur et le salarié.

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel constituant un socle minimal, qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent avenant ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement.

ART. 4

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :
- son conjoint ;
- et/ou ses enfants.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :
- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

ART. 5

Article 5.1
Conjoint

Est considéré comme conjoint :
- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 5.2
Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent :
- être à charge au sens de la législation sociale ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
- poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
-- ou être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
-- ou être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ;
-- ou lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

ART. 6

Article 6 a

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties du régime frais de santé, et ce sur la base du dispositif en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 12 mois.

Les garanties maintenues sont identiques à celles du personnel en activité ; les éventuelles modifications apportées ultérieurement au régime seront également applicables aux bénéficiaires du dispositif.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier, dès la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties. Le salarié doit adresser le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur dans les meilleurs délais.

Toute suspension du versement des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien.

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, à la date à laquelle :
- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.

L'ancien salarié doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, cela afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation ; il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 13 du présent accord.

Article 6 b

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :
- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

ART. 7

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après ; ils incluent les prestations de la sécurité sociale.

Sont exclues de la garantie tous les soins, dépenses ou interventions non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, pour les contrats dits « responsables », permettant ainsi de bénéficier, dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur.

ART. 8

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les garanties sont exprimées en remboursements de la sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux suivants selon quatre niveaux de remboursement :
- régime de base obligatoire (base 1) ;
- option alternative 1 (base 2) ;
- option alternative 2 (base 3) ;
- option alternative 3 (base 4).

Garanties base conventionnelle	**Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la sécurité sociale**			
	Base 1	Base 2	Base 3	Base 4
Frais d'hospitalisation				
Chirurgie, hospitalisation :				
- conventionnée, frais de séjour	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	250 % de la BR
- conventionnée, honoraires CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	170 % de la BR	250 % de la BR
- conventionnée, honoraires hors CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
Forfait hospitalier	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Forfait actes lourds	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Chambre particulière par jour :				
- conventionnée	Non couverte	Non couverte	1,75 % PMSS	2 % PMSS
- forfait en ambulatoire	Non couverte	Non couverte	0,75 % PMSS	1 % PMSS
Personne accompagnante :				
- conventionnée	Non couverte	Non couverte	1,75 % PMSS	2 % PMSS
Frais médicaux				
Consultations, visites généralistes CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations, visites généralistes hors CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations, visites spécialistes CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	180 % de la BR	250 % de la BR
Consultations, visites spécialistes hors CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
Pharmacie	100 % de la BR (vignettes blanche et bleue)	100 % de la BR (vignettes blanche et bleue)	100 % de la BR y compris vignettes orange	100 % de la BR y compris vignettes orange
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	Non couverte	Non couverte	50 €	75 €
Analyses	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	140 % de la BR	170 % de la BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	120 % de la BR	150 % de la BR
Radiologie CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	125 % de la BR	170 % de la BR
Radiologie hors CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	250 % de la BR
Prothèses auditives	100 % de la BR	100 % de la BR	500 € par oreille tous les 2 ans	1 000 € par oreille tous les 2 ans
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR

Dentaire	Limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire. Au-delà, garantie égale à celle du panier de soins			
Soins dentaires	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Onlays, inlays	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	250 % de la BR
Orthodontie :				
- acceptée par la sécurité sociale	125 % de la BR	125 % de la BR	300 % de la BR	350 % de la BR
- refusée par la sécurité sociale (1)	Non couverte	Non couverte	300 € par semestre de soins	500 € par semestre de soins
Prothèses dentaires :				
- remboursées : dents du sourire	125 % de la BR	200 % de la BR	350 % de la BR	450 % de la BR
- remboursées : dents du fond de bouche	125 % de la BR	200 % de la BR	300 % de la BR	350 % de la BR
- inlays cores	125 % de la BR	125 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
- non remboursées par la sécurité sociale (1)	Non couverte	Non couverte	300 € par dent 3 fois par an	500 € par dent 3 fois par an
Parodontologie (1)	Non couverte	Non couverte	300 € par dent 3 fois par an	500 € par dent 3 fois par an
Implantologie (1)	Non couverte	Non couverte	300 € par dent 3 fois par an	500 € par dent 3 fois par an
Frais d'optique				
Verres et montures (**)	Grille optique base 1	Grille optique base 2	Grille optique base 3	Grille optique base 4
Lentilles prescrites : acceptées, refusées, jetables	30 € par an	50 € par an	150 € par an et par bénéficiaire	250 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	Non couverte	Non couverte	500 € par œil	1 000 € par œil
Frais de cure thermale (hors thalassothérapie)				
- acceptée par la sécurité sociale, par bénéficiaire, par an	Non couverte	Non couverte	100 €	200 €
Médecines douces (ostéopathie, étiopathie, acupuncture...)				
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels, par bénéficiaire, par an	Non couverte	Non couverte	3 × 25 €	3 × 50 €
Ostéodensitométrie osseuse				
Par bénéficiaire, par an	Non couverte	Non couverte	30 €	50 €
Actes de prévention				
Tous les actes des contrats responsables	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur
Patch antitabac par bénéficiaire et par an	Non couverte	Non couverte	100 €	200 €
(1) Le remboursement des trois dents s'entend pour l'ensemble des quatre forfaits non pris en charge par la sécurité sociale (hors nomenclature dans la future classification commune des actes médicaux pour le dentaire). (*) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du contrat d'accès aux soins. (**) Pour les enfants (- 18 ans) : un équipement annuel. Pour les adultes (+ 18 ans) : un équipement tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue, avec un maximum d'un équipement annuel.				

Grille optique, base 1

(En euros.)

Grille base 1	Enfant < 18 ans	Adulte
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	40	40
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	75
Sphère < - 10 ou > + 10	75	75
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	40	40

Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	75
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	75	75
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	75
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	80	80
Sphère < - 4 ou > + 4	80	80
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	80	80
Sphère < - 8 ou > + 8	80	80
Monture	50	50

Grille optique, base 2

(En euros.)

Grille base 2	**Enfant < 18 ans**	**Adulte**
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	50	65
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	75
Sphère < - 10 ou > + 10	75	80
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	60	70
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	80
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	75	90
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	80	100
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	80	80
Sphère < - 4 ou > + 4	90	100
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	100	100
Sphère < - 8 ou > + 8	110	110
Monture	70	80

Grille optique, base 3

(En euros.)

Grille base 3	**Enfant < 18 ans**	**Adulte**
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	50	80
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	90
Sphère < - 10 ou > + 10	75	100
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	60	90
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	100
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	80	110
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	90	120
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	100	150
Sphère < - 4 ou > + 4	110	160
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	120	175

Sphère < - 8 ou > + 8	130	185
Monture	75	125

Grille optique, base 4

(En euros.)

Grille base 4	Enfant < 18 ans	Adulte
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	60	90
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	100
Sphère < - 10 ou > + 10	80	110
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	70	100
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	80	110
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	90	120
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	100	130
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	110	175
Sphère < - 4 ou > + 4	120	185
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	130	200
Sphère < - 8 ou > + 8	140	210
Monture	100	150

ART. 9

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

ART. 10

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime de base obligatoire et, le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux options « alternative 1 », « alternative 2 » ou « alternative 3 » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime.

ART. 11

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Forclusion

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations du gestionnaire, sauf cas de force majeure, ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime, notamment les demandes de prestations, sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, à l'article L. 221-11 du code de la mutualité ou au code des assurances.

ART. 12

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement administratif font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans les protocoles de gestion conclus entre les signataires du présent avenant et les organismes référencés ci-après.

ART. 13

Article 13.1
Régime de base obligatoire

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :
- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Taux de cotisation pour le régime général :

Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,96 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un montant de 30,43 € (valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014).

Taux de cotisation pour le régime local :

Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,58 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un montant de 18,39 € (valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014).

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié, et donc allant au-delà du régime de base obligatoire déterminé par le présent avenant, est à la charge exclusive de ce dernier, sauf dispositif plus favorable mis en place au niveau des structures.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,18 % (5,71 €)
Base 3	Salarié	0,95 % (30,12 €)
Base 4	Salarié	1,45 % (45,97 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014.		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,18 % (5,71 €)
Base 3	Salarié	0,95 % (30,12 €)
Base 4	Salarié	1,45 % (45,97 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014.		

Article 13.2
Régimes optionnels

Dans le cadre de l'appel d'offres réalisé paritairement, les quatre organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes optionnels pour le salarié au regard de la base 2, de la base 3 et de la base 4.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,21 % (6,66 €)
Base 3	Salarié	1,08 % (34,24 €)
Base 4	Salarié	1,65 % (52,31 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014.		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,21 % (6,66 €)
Base 3	Salarié	1,08 % (34,24 €)
Base 4	Salarié	1,65 % (52,31 €)

Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014.

Article 13.3
Régime facultatif des ayants droit

Dans le cadre de l'appel d'offres réalisé paritairement, les quatre organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes facultatifs pour le conjoint et les enfants du salarié au regard de la base 1, de la base 2, de la base 3 et de la base 4.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	1,06 % (33,60 €)
	Enfant facultatif	0,62 % (19,65 €)
Base 2	Conjoint facultatif	1,27 % (40,26 €)
	Enfant facultatif	0,76 % (24,10 €)
Base 3	Conjoint facultatif	2,14 % (67,84 €)
	Enfant facultatif	1,32 % (41,84 €)
Base 4	Conjoint facultatif	2,71 % (85,91 €)
	Enfant facultatif	1,69 % (53,57 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	0,74 % (23,46 €)
	Enfant facultatif	0,44 % (13,95 €)
Base 2	Conjoint facultatif	0,95 % (30,12 €)
	Enfant facultatif	0,58 % (18,39 €)
Base 3	Conjoint facultatif	1,82 % (57,69 €)
	Enfant facultatif	1,14 % (36,14 €)
Base 4	Conjoint facultatif	2,39 % (75,76 €)
	Enfant facultatif	1,51 % (47,87 €)
Les montants sont exprimés en euros regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014.		

ART. 14

Sont référencés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé les organismes suivants :
- APICIL ;
- Malakoff Médéric ;
- MGEN ;
- MUTEX.

Toutes les structures adhérant à la convention collective nationale 51 peuvent rejoindre l'un des organismes référencés à la date d'effet de la convention.

Les protocoles de gestion visés à l'article 12 définissent les obligations de l'organisme gestionnaire en vue de l'information des entreprises et de la formalisation de leur adhésion.

Le choix des organismes référencés peut être modifié par accord.

ART. 15

Les organismes référencés se sont engagés à créer un fonds social dédié aux salariés relevant des structures adhérentes à la FEHAP en parallèle du fonds social national de leur institution. Le protocole technique et financier précisera les modalités d'alimentation de ce fonds social dédié.

Le comité de suivi, décrit à l'article 16 du présent avenant, devra définir les axes d'intervention du fonds avec les organismes assureurs.

Les organismes référencés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

ART. 16

Le suivi du régime de complémentaire santé se fait dans le cadre de la commission paritaire après un travail mené au sein d'un comité de suivi. Le comité de suivi est composé de deux représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés signataires du présent avenant et d'un nombre équivalent de représentants désignés par la fédération des employeurs.

Les organismes assureurs référencés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire.

ART. 14.01.1

En cas d'arrêt du travail dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés reçoivent dans les conditions précisées aux articles 14.01.2 ou 14.01.3 ci-après de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura adhéré des indemnités complémentaires dont le montant est déterminé à l'article 14.01.4 ci-dessous.

ART. 14.01.2

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1. Avoir été victimes d'un accident du travail au sens des articles L. 411-1 ou L. 411-2 du code de la sécurité sociale, ledit accident du travail devant avoir un lien avec l'entreprise ;

2. Avoir droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas d'accident du travail.

ART. 14.01.3

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1. Avoir contracté une maladie professionnelle au sens du code de la sécurité sociale, ladite maladie devant avoir un lien avec l'entreprise ;

2. Avoir droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas de maladie professionnelle.

ART. 14.01.4

Les indemnités complémentaires sont, aussi bien en cas d'accident du travail qu'en cas de maladie professionnelle, versées dès le premier jour et elles cessent d'être versées lorsque la sécurité sociale cesse elle-même de verser les indemnités journalières dont elles sont le complément.

Elles sont calculées comme il est précisé à l'article 13.01.2.4, 1er alinéa, étant rappelé que les absences consécutives à un accident du travail ou liées à une maladie professionnelle ne donnent pas lieu à une réduction de la prime décentralisée.

ART. 14.02

Dans le cas où un salarié ne pourra plus assurer le poste qui lui était confié du fait de rechutes consécutives ou aggravation de son état, il lui sera confié par priorité le premier poste vacant approprié à ses capacités et ne comportant plus le risque auquel il était antérieurement soumis.

(ancien article 14.03)

ART. 14.03 Les salariés qui - consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ayant donné lieu à l'application des articles 14.01.2 à 14.01.4 ci-dessus - sont reconnus par la sécurité sociale atteints d'une incapacité dont le taux de base est au moins égal à 33 % et en reçoivent une rente, reçoivent de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura adhéré une rente complémentaire d'incapacité leur permettant de bénéficier au total d'un revenu égal à 80 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point, le dernier salaire brut auquel il est fait ci-dessus référence devant tenir compte des effets de l'ancienneté intervenue à la date du déclenchement de la rente incapacité.

Le service par la caisse de prévoyance de la rente complémentaire ci-dessus définie cesse lorsque cesse le service par la caisse de sécurité sociale de la rente d'incapacité elle-même.

En cas de reprise totale ou partielle du travail avec maintien de la rente sécurité sociale, la rente complémentaire continue d'être servie mais son montant sera, s'il y a lieu, réduit de telle sorte que le total des ressources des intéressés ne puisse excéder leur dernier salaire net actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point convention collective nationale du 31 octobre 1951.

(ancien article 14.04)

ART. 14.04 Lorsqu'un salarié décède des suites d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera à ses ayants droit un capital décès dont le montant est fixé comme au dernier alinéa de l'article 13.04 de la présente convention.

(ancien article 14.05)

ART. 14.05 La charge afférente à l'application des articles 14.01 à 14.05 ci-dessus est supportée intégralement par l'employeur ou son représentant.

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 1er dudit accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

(ancien article 14.06)

ART. 04.01 Tout recrutement doit être formalisé par un contrat écrit remis, au plus tard, au moment de l'embauche.

Seuls les titres et diplômes nécessaires aux fonctions exercées ou ayant un lien avec ces fonctions et dont sont titulaires, le cas échéant, les salariés, donnent lieu à valorisation.

ART. 04.02 Le mode de recrutement de droit commun est le contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel. Les conditions de recours au contrat à durée déterminée sont strictement et limitativement énumérées par les dispositions légales et réglementaires.

ART. 04.03 Le contrat de travail doit notamment comporter les informations suivantes :
– la date d'entrée ;
– la convention collective appliquée dans l'établissement ;
– le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées ;
– le cas échéant, la qualité de cadre ;
– le(s) lieu(x) où les fonctions seront exercées ;
– la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ;
– la durée de la période d'essai ;
– le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière correspondante ;
– la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles ;
– les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;
– l'intégration éventuelle du salarié à la catégorie des cadres pour l'application de l'article 15.03.4 de la présente convention.

ART. 04.04

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

Lorsque l'employeur ou son représentant envisage d'apporter une modification substantielle au contrat de travail pour un motif économique, il doit respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires.

ART. 04.05.1

L'employeur ou son représentant est tenu, notamment :
– au respect des obligations légales et réglementaires en matière :
— de déclaration préalable à l'embauche ;
— d'affichage ;
– à l'information du salarié sur :
— la convention collective ;
— les accords d'entreprise et/ ou d'établissement qui existent le cas échéant ;
— le règlement intérieur affiché dans les conditions légales et réglementaires ;
— les conditions d'attribution de la prime décentralisée ;
— les notes de service ;
– à la consultation des institutions représentatives du personnel lorsque celle-ci est requise.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur ou son représentant conserve le choix du recrutement, sans préjudice des obligations légales et réglementaires en matière de priorité d'embauche. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

L'obligation d'assurance des établissements couvre l'ensemble des salariés, y compris les professionnels de santé visés par le code de la santé publique même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de leur art.

ART. 04.05.2

Le salarié est tenu notamment :

De produire tous les documents en lien direct avec l'emploi occupé, tels que, le cas échéant :

- le(s) diplôme(s) ;

- les certificats de travail ;

- un extrait du casier judiciaire ;

- le permis de conduire ;

- le(s) assurance(s) ;

De se soumettre à la visite médicale d'embauche ;

De justifier des vaccinations obligatoires ou de s'y soumettre.

ART. 04.06.1

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est de :
— 2 mois pour les non-cadres ;
— 4 mois pour les cadres.

La durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Lorsqu'à l'issue d'un contrat à durée déterminée est conclu un contrat à durée indéterminée, le salarié est exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle des services antérieurs dans un emploi identique de l'établissement.

ART. 04.06.2

Pendant la période d'essai , les deux parties peuvent se séparer dans les conditions légales et réglementaires.

ART. 09.01.1

L'année de référence pour apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, sauf période différente définie conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 09.01.2

Le salarié a droit à des congés payés, dès son premier jour de travail.

Le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à un congé annuel, quelle que soit la durée du contrat, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

ART. 09.02.1

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. Il est possible de convertir le décompte des congés payés en jours ouvrés.

Cependant, la durée des congés payés dont les cadres bénéficient peut être portée à 33 jours ouvrables pour tenir compte des sujétions particulières.

Les salariés à temps partiel bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Hormis dans les cas prévus à l'article 09.02.2 de la présente convention, la durée du congé est - en cas de suspension du contrat de travail - réduite prorata temporis.

ART. 09.02.2

Outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif, sont considérés comme période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :
– les absences pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale ;
– les congés pour soigner un enfant malade, pour événements familiaux.

ART. 09.02.3

Par dérogation à la disposition édictée au second alinéa de l'article 09.02.1 ci-avant, les 30 premiers jours d'absence consécutifs ou non (pendant la période de référence) justifiés par la maladie ne réduisent pas la durée du congé payé.

Chaque quinzaine ou fraction de quinzaine d'absence pour maladie au-delà des 30 premiers jours considérés comme temps de travail effectif donne lieu à une réduction de 1/24 du congé annuel sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, pour l'application de la disposition ci-avant, il ne sera pas tenu compte des absences, pour maladie, des femmes enceintes.

ART. 09.03.1

La période normale des congés annuels s'étend, pour chaque année, du 1er mai au 31 octobre, sauf accord particulier conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque de l'année si les besoins du service le permettent.

La durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est fixée à 18 jours ouvrables pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé payé annuel de 30 jours ouvrables. Les dérogations devront être motivées et revêtir un caractère exceptionnel sauf lorsqu'elle répondront aux demandes formulées par les salariés concernés.

ART. 09.03.2

En règle générale, sauf accord de l'employeur ou de son représentant, le congé payé ne pourra être reporté en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante, ni donner lieu, s'il n'a pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, lorsqu'en raison d'une absence due à un accident du travail, un accident du trajet, une maladie professionnelle, une maladie non professionnelle ou un congé maternité, le salarié n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :
– soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur ou son représentant fonction des critères prévus à l'article 09.03.3 ;
– soit compensé par une indemnité compensatrice :
— si l'absence se prolonge au-delà,
— par accord entre les parties,
— en cas de rupture du contrat de travail.

Sous réserve du respect de la prise en continu de 12 jours ouvrables de congés payés chaque année, le personnel originaire des départements et territoires d'outre-mer pourra cumuler les congés payés sur 2 années.

ART. 09.03.3

Le 1er mars de chaque année, l'employeur ou son représentant établit et communique par tout moyen aux salariés l'état des congés annuels (c'est-à-dire l'ordre et les dates des départs), après avis des délégués du personnel. Le comité d'entreprise doit être également consulté sur le plan d'étalement des congés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'ordre des départs est arrêté en tenant compte notamment :
– des nécessités du service ;
– du roulement des années précédentes ;
– des charges de famille :
— il sera tenu compte des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans le secteur privé ou public ;
— il sera tenu compte de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
– de la durée des services dans l'établissement ou l'organisme.
– ainsi que, le cas échéant, de l'activité chez un ou plusieurs employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané.

ART. 09.03.4

Lorsqu'une partie du congé payé est prise en dehors de la période légale, il est fait application des dispositions légales et réglementaires relatives au fonctionnement du congé.

ART. 09.03.5

09.03.5.1 Maladie à la date du début du congé

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.

09.03.5.2 Maladie pendant le congé

Si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie dès réception d'un certificat médical. Le congé de maladie partira de la date du certificat médical à condition que celui-ci soit communiqué à l'employeur ou son représentant dans les conditions prévues aux articles 15.02.1.1 et 13.01.1 sauf impossibilité dûment justifiée.

Sous réserve du contrôle médical, auquel l'employeur ou son représentant peut faire procéder à l'adresse indiquée par l'intéressé, le congé annuel se trouvera interrompu pendant toute la période de congé maladie et la date de la reprise du travail sera reculée corrélativement, à moins que les besoins du service n'imposent une reprise immédiate dès l'expiration du congé maladie. Dans ce dernier cas, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée entre les parties.

ART. 09.04.1

Il est versé au salarié en congé une indemnité de congé égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant la période de congé s'il avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions légales et réglementaires en vigueur, calculée à raison de la durée du travail effectif dans l'établissement.

Toutefois, si elles apparaissent plus favorables au salarié, il devra être fait application, au lieu et place des dispositions ci-dessus, des dispositions légales et réglementaires.

ART. 09.04.2

a) Cas général

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié qui n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit doit recevoir une indemnité compensatrice calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 09.04.1 ci-dessus.

b) Cas particulier

Lorsque le régime applicable dans l'entreprise ne permet pas à un salarié sous contrat à durée déterminée de prendre effectivement ses congés, il a le droit, quelle que soit la durée de son contrat, à une indemnité compensatrice de congés payés calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 09.05.1

En sus des congés payés auxquels ils peuvent prétendre par application de l'article 09.02.1 de la convention, les personnels des établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés, dans lesquels la prime décentralisée est égale à 3 %, bénéficient en outre - au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel - de congés payés supplémentaires à prendre au mieux des intérêts du service.

ART. 09.05.2

La durée de ces congés supplémentaires qui peut, au titre de chacun des 3 trimestres, atteindre :

- pour les personnels éducatifs : 6 jours ouvrables consécutifs ;

- pour les autres personnels : 3 jours ouvrables consécutifs,

est calculée proportionnellement au temps de travail effectif dans le trimestre.

ART. 09.05.3

Les absences, à l'exception de celles mentionnées à l'article 09.02.2, donnent lieu :
– par quinzaine ou fraction de quinzaine en ce qui concerne les personnels éducatifs ;
– par mois ou fraction de mois en ce qui concerne les autres personnels,
à un abattement de 1 journée.

Toutefois, et par dérogation à l'article 09.02.3, les absences justifiées par la maladie sont considérées comme temps de travail effectif dans la limite de 15 jours par trimestre ouvrant droit à ces congés.

Pour l'application de la disposition ci-avant, il ne sera pas tenu compte des absences – pour maladie – des femmes enceintes.

ART. 09.05.4

Les congés payés supplémentaires n'ouvrent pas droit à la prolongation de la durée des congés visée à l'article 09.03.4 de la présente convention.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 2022-01 du 23 février 2022 relatif à la revalorisation de la prime « Sage-femmes »

ART. 1er

Une prime « Sage-femme » est attribuée aux sage-femmes visées à l'annexe 1 de la CCN 51, en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel.

Cette prime d'un montant de 415 euros bruts mensuels est versée de façon automatique. Elle est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Elle est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Elle est prise en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite. Elle est incluse dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente recommandation patronale, prévalent sur ce dernier.

ART. 2

L'instauration de la prime « Sage-femme » est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite prime dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles du présent avenant dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4

La prime « Sage-femme » est versée à compter du 1er février 2022.

ART.

Dans le cadre du Ségur de la santé, les sage-femmes ont été intégrées dans l'accord du 13 juillet 2020 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière.

Elles ont ainsi bénéficié du complément de traitement indiciaire (CTI) à hauteur de 183 euros nets par mois mais ne faisaient pas partie de la mesure d'attractivité liée à la revalorisation des grilles des personnels soignants, médicotechniques et de rééducation.

Un accord a été signé le 22 novembre par les ministères concernés, la FHF, la CFDT, FO et l'UNSA, avec l'objectif d'agir sur l'attractivité du métier de sage-femme dans la fonction publique et de mieux en reconnaître les spécificités et les sujétions.

La FEHAP a obtenu par le cabinet du Premier ministre la garantie qu'une enveloppe lui serait accordée afin de décliner la revalorisation dans son environnement conventionnel.

Le présent avenant a donc pour objet de transposer cette revalorisation au regard des engagements pris par le gouvernement, sous la forme d'une prime.

SECTION 3

Avenant : Annexe I : Classification des emplois et grille de salaires

Source officielle Légifrance

ART. A 1.2

A1.2. Classement des médecins, pharmaciens, biologistes et sages-femmes.

A1.2.1. Classement des médecins, pharmaciens et biologistes.

A1.2.1.1. Rémunération.

La rémunération des médecins, pharmaciens et biologistes est constituée :

- d'un coefficient de référence incluant l'incidence des mesures prises pour les praticiens hospitaliers ;

- s'il y a lieu, de complément en points pour spécialité, pour les médecins spécialistes et les biologistes ;

- s'il y a lieu, de complément en points pour les anciens chefs de clinique, anciens internes de centres hospitaliers régionaux ou biologistes ;

- s'il y a lieu, de complément d'encadrement pour les médecins-chefs, biologistes-chefs et pharmaciens-chefs ;

- s'il y a lieu, de complément fonctionnel ;

- s'il y a lieu, de complément reclassement ;

- d'une majoration au titre de l'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans dans la limite de 30 % ;

- d'une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans dans la limite de 20 % ;

- de la prime décentralisée d'un montant global de 5 % quel que soit le secteur dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans le cadre du protocole conclu dans l'établissement suivant les dispositions conventionnelles. Ces modalités d'attribution doivent être conformes aux codes de déontologie les concernant. Le montant global de la prime décentralisée du corps médical est versé, reliquat compris, au seul corps médical ;

- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière ;

- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.

A1.2.1.2. Bonifications.

Une bonification de 30 à 180 points peut être éventuellement attribuée par le conseil d'administration au vu des éléments indicatifs ci-dessous :

- intérim par un médecin du médecin chef de service, du médecin chef d'établissement ou du médecin-directeur pendant plus de 8 jours et jusqu'à 1 mois ;

- intérim par le médecin chef de service du médecin-directeur pendant plus de 8 jours et jusqu'à 1 mois ;

- gestion par un médecin-directeur d'un établissement de plus de 500 lits ;

- prise en charge d'un service présentant des difficultés particulières ;

- responsabilités particulières assurées dans l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement ;

- prise en compte des caractéristiques du poste occupé faisant apparaître une charge particulièrement lourde ;

- acquisition par un médecin des titres, à l'exclusion de la qualification dans la spécialité pour laquelle il est engagé, lui conférant une compétence particulière dont l'établissement est susceptible de bénéficier ou ayant effectué un travail présentant un intérêt scientifique.

Pour ce qui les concerne et par analogie aux éléments indicatifs ci-dessus, les pharmaciens et biologistes peuvent bénéficier de cette bonification.

Ces points sont liés à l'existence des conditions qui ont entraîné leur attribution.

A1.2.2. Classement des sages-femmes.

La rémunération des sages-femmes est constituée :

- d'un coefficient de référence ;

- s'il y a lieu, d'un complément d'encadrement ;

- d'une majoration au titre de l'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans dans la limite de 30 % ;

- d'une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans dans la limite de 20 % ;

- de la prime décentralisée ;

- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière ;

- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.

(schémas - voir le Bulletin officiel CC 2003-30).

ART. A 1.3

A1.3. Classement des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints ou gestionnaires.

En règle générale, il ne peut être créé d'emploi de directeur adjoint ou de gestionnaire dans les établissements comptant moins de 100 lits agréés ou assimilés.

Exceptionnellement, il en sera différemment dans certains cas particuliers, notamment lorsque les fonctions de directeur seront exercées par un médecin-directeur.

La rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints ou gestionnaires comporte :

- un coefficient de référence ;

- le cas échéant, des points supplémentaires pour sujétions spéciales ;

- une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans ;

- une prime d'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans ;

- la prime décentralisée de 5 % quel que soit le secteur attribué dans les conditions définies par le conseil d'administration ;

- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière ;

- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.

A1.3.1. Coefficient de référence.

Le coefficient de référence (y) est calculé tous les 3 ans en tenant compte des charges de la classe 6 du dernier exercice clos en millions d'euros, concernant l'ensemble des activités y compris de production, selon la formule suivante :

y = 32 562 [(CA n - 1) 0.1671] / 12 × 4,151

Pour les établissements sous objectif quantifié national, les charges visées ci-dessus sont majorées des produits enregistrés en classe 4 correspondant aux prothèses et produits sanguins ainsi que des honoraires des praticiens, radiologues, biologistes et auxiliaires médicaux.

Pour les directeurs adjoints ou gestionnaires, la rémunération de base visée ci-dessus est affectée d'un coefficient égal à 0,84.

A1.3.2. Points supplémentaires pour sujétions spéciales.

Pour tenir compte de responsabilités, de compétences ou de qualifications particulières, ainsi que de sujétions spéciales, les conseils d'administration ont la faculté d'attribuer de 20 à 90 points supplémentaires.

Les directeurs généraux responsables devant le conseil d'administration de l'ensemble des établissements bénéficient desdits points supplémentaires.

ART.

La présente annexe énumère les différents regroupements de métiers et métiers, leurs définitions, conditions d'accès, dispositions spécifiques, ainsi que les éléments de rémunération permettant de déterminer la rémunération conventionnelle.

Il convient donc - chaque fois qu'un salarié occupe un des métiers ci-après énumérés - de préciser dans la lettre d'embauche, le contrat de travail et sur la fiche de paie le métier occupé et - en cas contraire - d'y indiquer l'assimilation entre l'emploi occupé et un des métiers énumérés à la présente annexe.

Par ailleurs, lorsqu'à un métier déterminé correspondent plusieurs fonctions possibles, il devra être précisé sur les documents précités la ou les fonction(s) remplie(s).

Tous les métiers ci-après définis peuvent être exercés sur le territoire national par les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou des Etats parties à l'accord sur l'espace économique européen qui sont qualifiés pour les exercer dans un de ces Etats.

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification dont l'intéressé se prévaut et celle requise en application du dispositif conventionnel existant ou des dispositions réglementaires concernant ce métier (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée préalablement à son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification.

Tous les métiers qualifiés ci-après définis peuvent être exercés par les salariés ayant obtenu les titres, diplômes ou certificats requis par le biais de la validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les professionnels chargés de la direction d'un ou de plusieurs établissements ou services doivent justifier des qualifications requises dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

ART. A 1.2

A. 1.2.1. Classement des médecins, pharmaciens et biologistes

A. 1.2.1.1. Rémunération.

La rémunération des médecins, pharmaciens et biologistes est constituée :

- d'un coefficient de référence incluant l'incidence des mesures prises pour les praticiens hospitaliers ;

- s'il y a lieu, de complément en points pour spécialité, pour les médecins spécialistes et les biologistes ;

- s'il y a lieu, de complément en points pour les anciens chefs de clinique, anciens internes de centres hospitaliers régionaux ou biologistes ;

- s'il y a lieu, de complément d'encadrement pour les médecins-chefs, biologistes-chefs et pharmaciens-chefs ;

- s'il y a lieu, de complément fonctionnel ;

- s'il y a lieu, de complément reclassement ;

- d'une prime d'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans dans la limite de 30 % ;

- d'une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans dans la limite de 20 % ;

- de la prime décentralisée d'un montant global de 5 % quel que soit le secteur dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A. 3.1. Ces modalités d'attribution doivent être conformes aux codes de déontologie les concernant. Le montant global de la prime décentralisée du corps médical est versé, reliquat compris, au seul corps médical ;

- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière ;

- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.

A. 1.2.1.2. Bonifications.

Une bonification de 30 à 180 points peut être éventuellement attribuée par le conseil d'administration au vu des éléments indicatifs ci-dessous :

- intérim par un médecin du médecin chef de service, du médecin chef d'établissement ou du médecin-directeur pendant plus de 8 jours et jusqu'à 1 mois ;

- intérim par le médecin chef de service du médecin-directeur pendant plus de 8 jours et jusqu'à 1 mois ;

- gestion par un médecin-directeur d'un établissement de plus de
500 lits ;

- prise en charge d'un service présentant des difficultés particulières ;

- responsabilités particulières assurées dans l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement ;

- prise en compte des caractéristiques du poste occupé faisant apparaître une charge particulièrement lourde ;

- acquisition par un médecin des titres, à l'exclusion de la qualification dans la spécialité pour laquelle il est engagé, lui conférant une compétence particulière dont l'établissement est susceptible de bénéficier ou ayant effectué un travail présentant un intérêt scientifique.

Pour ce qui les concerne et par analogie aux éléments indicatifs ci-dessus, les pharmaciens et biologistes peuvent bénéficier de cette bonification.

Ces points sont liés à l'existence des conditions qui ont entraîné leur attribution.

A. 1.2.2. Classement des sages-femmes

La rémunération des sages-femmes est constituée :

- d'un coefficient de référence ;

- s'il y a lieu, d'un complément d'encadrement ;

- d'une prime d'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans dans la limite de 30 % ;

- d'une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans dans la limite de 20 % ;

- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière ;

- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle ;

- de la prime décentralisée dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A. 3.1.

(schémas - voir le Bulletin officiel CC 2003-30).

ART. A.1.1

A1.1. Classement des salariés par filières. (Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0030/boc_20170030_0000_0010.pdf.)

Les coefficients, compléments de rémunération ou primes prévus par la convention collective sont attribués sous réserve des modalités particulières d'application prévues par les avenants les ayant instaurés.
Il en est ainsi notamment des mesures dont la mise en œuvre se fait de façon échelonnée résultant de l'avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017.

ART. A 1.4

A1.4. Classement des emplois en cadre d'extinction par filière.

Filière soignante :

Aide-soignant non diplômé (351).

Laborantin non diplômé (337).

Manipulateur radio non diplômé (364).

Infirmier auxiliaire (337).

Manipulateur en électro-cardiologie (337).

Aide-préparateur en pharmacie (354).

Manipulateur EEG (364).

Secrétaire médical non diplômé (329).

Secrétaire médical qualifié non diplômé (345).

Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (449).

Infirmier breveté sana (474).

Infirmier manipulateur radio diplômé (532).

Infirmier général stagiaire (603) (1).

Filière éducative et sociale :

Moniteur (339).

Instituteur titulaire du BE ou bac (378).

Moniteur d'éducation physique ou sportive (378).

Professeur adjoint d'éducation physique ou sportive (435).

Instituteur titulaire du CAP (435).

Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (394).

Jardinière d'enfants spécialisée (462).

Educateur technique spécialisé assimilé (479).

Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres (465) (1).

Moniteur-chef, chef de travaux, directeur adjoint technique (452) (1).

Educateur technique chef assimilé (462) (1).

Assistant social moniteur d'école (465) (1).

Filière administrative :

Secrétaire de direction (354).

Perforeur (329).

Vérifieur (343).

Encodeur et opérateur sur terminal N.I, N.II (345).

Moniteur perforateur (345).

Pupitreur N.I (337).

Pupitreur N.II (364).

Pupitreur N.III (386).

Dactylo et dactylo qualifié (329).

Sténo-dactylo et sténo-dactylo qualifié (343).

Programmeur assembleur (448).

Dépensier (448).

Préparateur de travaux N.I, N.II (396).

Chef d'exploitation (420).

Chef préparateur de travaux (429).

Chef pupitreur (429).

Programmeur d'étude N.I, N.II, N.III (429).

Chef programmeur (494).

Chef de service informatique N.II (gros système) (913) (1).

Chef de service informatique N.II (gros système, plus de 500 lits) (1017) (1).

Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) (925) (1).

Chef-adjoint de service informatique (gros système) (898) (1).

Chef du personnel (547).

Chef de comptabilité générale (+ 300 lits) (716).

Chef du personnel (+ 300 lits) (716).

Chef des services économiques (+ 300 lits) (716).

Chef des services financiers (+ 500 lits) (809).

Chef de service informatique N1 (809).

Filière logistique :

Employé de laboratoire (291).

Serveur (291).

Agent psychiatrique (291).

Chauffeur de chaudière basse pression (312).

Repasseuse de linge (329).

Chauffeur de chaudière haute pression N.I (329).

Chauffeur de chaudière haute pression N.II (339).

(1) Salarié relevant de la catégorie cadre.

ART.

A1 ANNEXE I Classement des salariés par filières

Filière soignante

Regroupement de métiers : Agent des services de soins
Agent de soins
Brancardier
Agent d'amphithéâtre

Regroupement de métiers : Auxiliaire de soins
Aide-soignant
Auxiliaire de puériculture

Regroupement de métiers : Secrétaire médical
Secrétaire médical
Responsable du secrétariat médical

Regroupement de métiers : Assistant médico-technique A
Préparateur en pharmacie
Préparateur en pharmacie chef de groupe

Regroupement de métiers : Assistant médico-technique B
Manipulateur d'électro-radiologie médicale
Technicien de laboratoire
Technicien supérieur en prothésie-orthésie
Responsable médico-technique B

Regroupement de métiers : Infirmier
Infirmier D.E. ou autorisé
Infirmier psychiatrique
Infirmier spécialisé diplômé
Formateur IFSI
Responsable infirmier

Regroupement de métiers : Rééducateur
Orthophoniste
Orthoptiste
Masseur-Kinésithérapeute
Ergothérapeute
Psychomotricien
Diététicien
Pédicure - Podologue
Responsable rééducateur

Regroupement de métiers : Cadres de santé
Psychologue
Cadre médico-technique
Cadre rééducateur
Cadre infirmier
Cadre de l'enseignement de santé

Filière éducative et sociale

Regroupement de métiers : Agent des services éducatifs et sociaux
Auxiliaire de vie

Regroupement de métiers : Auxiliaire éducatif
Auxiliaire socio-éducatif
Auxiliaire éducatif et sportif

Regroupement de métiers : Auxiliaire médico-psychologique
Aide - médico-psychologique

Regroupement de métiers : Assistant socio-éducatif
Educateur sportif
Animateur socio-éducatif N1
Moniteur - éducateur

Regroupement de métiers : Moniteur et éducateur techniques
Moniteur d'atelier
Educateur technique

Regroupement de métiers : Technicien de l'intervention sociale
Coordonnateur de secteur

Regroupement de métiers : Technicien petite enfance
Educateur petite enfance

Regroupement de métiers : Technicien socio-éducatif
Animateur socio-éducatif N2
Educateur technique spécialisé
Educateur spécialisé
Enseignant d'Activités physiques et sportives
Conseiller en économie sociale et familiale
Assistant social

Regroupement de métiers : Enseignant spécialisé
Enseignant spécialisé

Regroupement de métiers : Cadres sociaux et éducatifs
Cadre petite enfance
Cadre social
Cadre éducatif
Cadre pédagogique

Filière Administrative

Regroupement de métiers : Employé administratif
Employé administratif
Employé d'accueil et de communication
Responsable d'accueil et de communication

Regroupement de métiers : Technicien administratif
Technicien administratif

Regroupement de métiers : Assistant administratif
Rédacteur
Secrétaire de direction
Comptable
Assistant des services économiques
Informaticien

Regroupement de métiers : Cadres administratifs et de gestion
Chef de bureau
Cadre informaticien N1
Cadre informaticien N2
Cadre administratif Niveau 1
Cadre administratif Niveau 2
Cadre administratif Niveau 3
Chef de service administratif Niveau 1
Chef de service administratif Niveau 2

Filière logistique

Regroupement de métiers : Agent des services logistiques Niveau 1
Agent des services logistiques Niveau 1

Regroupement de métiers : Agent des services logistiques Niveau 2
Agent des services logistiques Niveau 2

Regroupement de métiers : Ouvrier des services logistiques Niveau 1
Ouvrier des services logistiques Niveau 1
Responsable logistique Niveau 1

Regroupement de métiers : Ouvrier des services logistiques Niveau 2
Ouvrier des services logistiques Niveau 2
Ouvrier hautement qualifié
Responsable logistique Niveau 2

Regroupement de métiers : Technicien des services logistiques
Technicien
Responsable logistique Niveau 3

Regroupement de métiers : Cadres logistiques
Cadre technique
Chef de service technique

Filière Médicale

Regroupement de métiers : Cadres médicaux
Sage-femme
Médecin généraliste
Pharmacien
Médecin spécialiste
Médecin ou pharmacien biologiste
Médecin chef de service
Médecin coordonnateur
Médecin chef d'établissement
Médecin directeur

Directeur général, directeur, directeur-adjoint, gestionnaire

Emplois en cadre d'extinction

A2 ANNEXE II Liste des emplois de cadres et de maîtrise

A2.1 Cadres et cadres assimilés

A2.2 Agents de maîtrise ou assimilés

A3 ANNEXE III Indemnités et primes
Avantages en nature

A3.1 Prime décentralisée

A3.2 Indemnités pour travail de nuit

A3.3 Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés

A3.4 Primes diverses

A3.5 Avantages spéciaux accordés aux concierges

A3.6 Avantages en nature

A3.7 Indemnités compensatrices de frais de déplacement

A3.8 Remboursement des titres de transport

A3.9 Allocation de transport aux salariés handicapés en Ile-de-France

A4 ANNEXE IV Prestations en nature

A4.1 Nourriture

A4.2 Logement

A5 ANNEXE V Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié

A6 ANNEXE VI Convention de formation (cours d'emploi)

A7 ANNEXE VII Transfert total ou partiel d'établissement

A8 ANNEXE VIII Convention de formation des personnels préparant le CAFETS

A9 ANNEXE IX Entreprises et services d'aide par le travail (ESAT)

A10 ANNEXE X Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés

ART.

CLASSEMENT DES SALARIÉS PAR FILIÈRES

La présente Annexe énumère les différents regroupements de métiers et métiers, leur définitions, conditions d'accès, dispositions spécifiques, ainsi que les éléments de rémunération permettant de déterminer la rémunération conventionnelle.

Il convient donc - chaque fois qu'un salarié occupe un des métiers ci-après énumérés - de préciser dans la lettre d'embauche, le contrat de travail et sur la fiche de paie le métier occupé et - en cas contraire - d'y indiquer l'assimilation entre l'emploi occupé et un des métiers énumérés à la présente Annexe.

Par ailleurs, lorsqu'à un métier déterminé correspondent plusieurs fonctions possibles, il devra être précisé sur les document précités la ou les fonction(s) remplie(s).

Tous les métiers ci-après définis peuvent être exercés sur le territoire national par les ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne ou des Etats parties à l'accord sur l'espace économique européen qui sont qualifiés pour les exercer dans un de ces Etats.

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification dont l'intéressé se prévaut et celle requise en application du dispositif conventionnel existant ou des dispositions réglementaires concernant ce métier (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée préalablement à son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification.

En ce qui concerne la référence aux titres et diplômes de travail social, l'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans la présente Convention Collective peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Un accusé de réception du dossier du postulant lui est adressé dans un délai d'un mois à compter de sa réception et celui-ci est informé le cas échéant de tout document manquant.

Tous les métiers qualifiés ci-après définis peuvent être exercés par les salariés ayant obtenu les titres, diplômes ou certificats requis par le biais de la validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services doivent justifier des qualifications requises dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

A1.1 - CLASSEMENT DES SALARIÉS PAR FILIÈRES

ART.
Regroupement 1.1

Filière : soignante – Regroupement 1.1

REGROUPEMENT DE METIERS	AGENT DES SERVICES DE SOINS
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
2 FONCTIONS	3 METIERS
Préposé radio	AGENT DE SOINS
Garde-malade	
	BRANCARDIER
	AGENT D'AMPHITHEATRE

Critères de regroupement

L'agent des services de soins est un salarié qui exécute, auprès des usagers, des tâches simples.

COEFFICIENT DE REFERENCE	306

AGENT DE SOINS Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préposé radio			43
Garde malade			

Définition du métier

L'agent de soins est un salarié qui assiste un professionnel en exécutant des tâches simples (techniques, de surveillance des usagers ...).

Le garde malade n'est pas habilité à donner des soins.

Dispositions spécifiques

L'agent de soins exerçant des fonctions de préposé en radiologie et travaillant en salle bénéficie d'un complément métier de 43 points.

BRANCARDIER Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Brancardier			

Définition du métier

Le brancardier assure principalement le transport et l'accompagnement des usagers.

AGENT D'AMPHITHEATRE Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent d'amphithéâtre			34
Agent d'amphithéâtre			44

Définition du métier

L'agent d'amphithéâtre assure des soins post mortem, accueille et informe les familles et l'entourage du défunt.

Il assure le nettoyage des locaux et des matériels du dépôt mortuaire.

Dispositions spécifiques

L'agent d'amphithéâtre bénéficie d'un complément métier de 34 points.

L'agent d'amphithéâtre participant aux autopsies bénéficie d'un complément métier de 44 points.

ART.
Regroupement 1.2

Filière : soignante – Regroupement 1.2

AUXILIAIRE DE SOINS
Qui correspondent à
2 METIERS
AIDE - SOIGNANT
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

Critères de regroupement

Les aides-soignants et auxiliaires de puériculture sont titulaires des diplômes professionnels requis pour exercer ces professions réglementées.

COEFFICIENT DE REFERENCE	376

AIDE-SOIGNANT Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT AUXILIAIRE DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Aide-soignant			

Définition du métier

L'aide-soignant assure, selon les dispositions réglementaires, les soins d'hygiène corporelle, de confort et de bien-être des usagers.

Conditions d'accès au métier

L'aide-soignant est titulaire du diplôme d'État d'aide-soignant ou remplit les conditions pour exercer en qualité d'aide-soignant non diplômé assimilé.

Dispositions spécifiques

L'aide-soignant exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonome de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'aide-soignant exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

AUXILIAIRE DE PUERICULTURE Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT AUXILIAIRE DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Auxiliaire de puériculture			

Définition du métier

L'auxiliaire de puériculture, selon les dispositions réglementaires, assure des soins d'hygiène, de bien-être et de confort auprès des enfants et participe à leur éveil.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire de puériculture est titulaire du diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture.

Dispositions spécifiques

L'auxiliaire de puériculture exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéfie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

ART.
Regroupement 1.3

Filière : soignante – Regroupement 1.3

REGROUPEMENT DE METIERS	ASSISTANT DES ACTIVITES DE SANTE
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
2 FONCTIONS	3 METIERS
Secrétaire médical diplômé Secrétaire médical Bac spécialisé en secrétariat médical ou médico-social ou diplôme équivalent ou certificat CRF	SECRETAIRE MEDICAL
	RESPONSABLE DU SECRETARIAT MEDICAL
	ASSISTANT GESTIONNAIRE DE FLUX

Critères de regroupement

En fonction de son champ de compétences, l'assistant des activités de santé assure les travaux d'accueil et de secrétariat dans le cadre de l'activité médicale et administrative ou apporte une assistance à l'organisation des hospitalisations et à la coordination de la gestion des flux.

Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac ou des diplômes requis pour exercer son métier.

COEFFICIENT DE REFERENCE	376

SECRETAIRE MEDICAL Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT ASSISTANT DES ACTIVITES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Secrétaire médical diplômé			
Secrétaire médical Bac spécialisé en secrétariat médical ou médico-social ou diplôme équivalent ou certificat CRF		20	

Définition du métier

Le secrétaire médical gère les dossiers des patients, assure le secrétariat administratif du service médical, accueille les patients et leur famille.

Conditions d'accès au métier

Le secrétaire médical est titulaire :
– soit du brevet d'enseignement social (option secrétariat médico-social) ou d'un titre équivalent ou d'une formation conventionnellement assimilée ;
– soit d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française.

Dispositions spécifiques

Le secrétaire médical titulaire d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française bénéficie d'un complément diplôme de 20 points.

RESPONSABLE DU SECRETARIAT MEDICAL Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT ASSISTANT DES ACTIVITES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Responsable du secrétariat médical	25 ou 45	20	

Définition du métier

Le responsable du secrétariat médical assure la responsabilité et la coordination des secrétaires médicaux.

Conditions d'accès au métier

Le responsable du secrétariat médical doit justifier d'une expérience d'au moins 7 ans dans la fonction.

Dispositions spécifiques

Le responsable du secrétariat médical bénéficie d'un complément encadrement de 25 points s'il encadre moins de 10 secrétaires médicaux ETP ou de 45 points s'il encadre 10 et plus secrétaires médicaux ETP.

Le responsable du secrétariat médical titulaire du baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française, bénéficie d'un complément diplôme de 20 points.

ASSISTANT GESTIONNAIRE DE FLUX Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT ASSISTANT DES ACTIVITES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Assistant gestionnaire de flux			20

Définition du métier

Il assiste le gestionnaire de flux dans ses tâches. Il aide à l'organisation des hospitalisations et à la coordination de la gestion des flux.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité d'assistant gestionnaire des flux le salarié doit être titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau équivalent.

Dispositions spécifiques

L'assistant gestionnaire de flux bénéficie d'un complément métier de 20 points.

ART.
Regroupement 1.4

Filière : soignante – Regroupement 1.4

REGROUPEMENT DE METIERS	ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
2 FONCTIONS	2 METIERS
Préparateur pharmacie + 500 lits	PREPARATEUR EN PHARMACIE
Préparateur pharmacie chef de groupe qui encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie ETP	PREPARATEUR EN PHARMACIE CHEF DE GROUPE

Critères de regroupement

Le préparateur en pharmacie est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE	432

PREPARATEUR EN PHARMACIE Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préparateur en pharmacie			

Définition du métier

Le préparateur en pharmacie assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien.

Conditions d'accès au métier

Le préparateur en pharmacie est titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou a obtenu une autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le code de la santé publique.

PREPARATEUR EN PHARMACIE CHEF DE GROUPE Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préparateur en pharmacie chef de groupe + 500 lits			62
Préparateur en pharmacie chef de groupe qui encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie ETP	62		

Définition du métier

Le préparateur en pharmacie assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien.

Conditions d'accès au métier

Le préparateur en pharmacie est titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou a obtenu une autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le code de la santé publique.

Le préparateur en pharmacie chef de groupe a sous ses ordres au moins 3 préparateurs ETP.

Dispositions spécifiques

Le préparateur en pharmacie chef de groupe bénéficie :
– soit, d'un complément métier de 62 points quand il exerce dans un établissement ayant au moins 500 lits et sous réserve d'avoir au moins 9 années d'ancienneté dans l'emploi. Ce complément est limité à un salarié par établissement ;
– soit, d'un complément encadrement de 62 points lorsqu'il encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie ETP.

ART.
Regroupement 1.5

Filière : soignante – Regroupement 1.5

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B
Qui correspondent à
3 METIERS
MANIPULATEUR D'ELECTRO-RADIOLOGIE
TECHNICIEN DE LABORATOIRE
TECHNICIEN SUPERIEUR EN PROTHESIE-ORTHESIE

Critères de regroupement

L'assistant médico-technique effectue des tâches complexes dans le domaine médico-technique.

Il est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE	477

MANIPULATEUR D'ELECTRO-RADIOLOGIE MEDICALE Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Manipulateur d'électro-radiologie médicale			10

Définition du métier

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale utilise les rayonnements ionisants à des fins diagnostiques et thérapeutiques sous la responsabilité médicale.

Il contribue au respect des règles de la radio-protection, conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale est titulaire du D.E. de manipulateur d'électroradiologie médicale, du B.T.S. d'électroradiologie ou du diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique ou a satisfait aux épreuves de vérification des connaissances prévues par le décret n° 84-170 modifié du 17/07/1984.

Dispositions spécifiques

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale bénéficie d'un complément métier de 10 points.

TECHNICIEN DE LABORATOIRE Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien de laboratoire			10

Définition du métier

Le technicien de laboratoire effectue des analyses médicales et transcrit les résultats.

Il effectue certains prélèvements sous réserve d'être titulaire du certificat de prélèvements.

Il agit sous la responsabilité médicale.

Conditions d'accès au métier

Le technicien de laboratoire est titulaire du DELAM, du D.U.T., du B.T.S. ou du DETAB ou a satisfait aux exigences du décret n° 76-1004 du 04/11/76.

Dispositions spécifiques

Le technicien de laboratoire bénéficie d'un complément métier de 10 points.

TECHNICIEN SUPERIEUR EN PROTHESIE-ORTHESIE Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Technicien supérieur prothésiste-orthésiste			10

Définition du métier

Le technicien supérieur prothésiste-orthésiste réalise, sur prescription médicale, des prothèses et des orthèses.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire du B.T.S. de prothésiste-orthésiste ou du B.T.S. podo-orthésiste ou répond aux conditions de l'arrêté du 25 septembre 1985.

Dispositions spécifiques

Le technicien supérieur prothésiste-orthésiste bénéficie d'un complément métier de 10 points.

ART.
Regroupement 1.6

Filière : soignante – Regroupement 1.6

REGROUPEMENT DE METIERS	INFIRMIER
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
8 FONCTIONS	3 METIERS
Infirmier D.E. Infirmier autorisé Infirmier de secteur psychiatrique Infirmier hygiéniste / en hémovigilance Infirmier en santé du travail	INFIRMIER D.E. OU AUTORISÉ
Infirmier spécialisé Puéricultrice Infirmier anesthésiste diplômé d'Etat	INFIRMIER SPECIALISÉ DIPLÔMÉ
	FORMATEUR IFSI

Critères de regroupement

L'infirmier est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession et, le cas échéant, de sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE	477

INFIRMIER D.E. OU AUTORISÉ Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier D.E.			
Infirmier autorisé			
Infirmier hygiéniste / en hémovigilance		10	
Infirmier de secteur psychiatrique			
Infirmier en santé du travail		10	

Définition du métier

L'infirmier D.E. ou autorisé exerce conformément aux dispositions réglementaires.

L'infirmier hygiéniste est chargé de mettre en oeuvre les actions de prévention du risque infectieux et de lutte contre les infections nosocomiales.

L'infirmier en hémovigilance est chargé de mettre en oeuvre les actions de prévention des risques et effets indésirables liés au recueil et à l'utilisation des produits sanguins labiles.

L'infirmier de secteur psychiatrique dispense, conformément aux dispositions réglementaires, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins en santé mentale.

Conditions d'accès au métier

L'infirmier D.E. ou autorisé est titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou des diplômes, certificats et titres exigés en application des dispositions du code de la santé publique.

L'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance a validé une formation diplômante dans son champ d'intervention.

L'infirmier en santé au travail a validé une formation diplômante dans son champ d'intervention.

L'infirmier de secteur psychiatrique est titulaire du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique ou du diplôme d'Etat d'infirmier.

Dispositions spécifiques

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance ayant validé une formation diplômante dans son champ d'intervention bénéficie d'un complément diplôme de 10 points pour un temps plein. Le montant de ce complément est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la

fonction d'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein.

L'infirmier en santé au travail ayant validé une formation diplômante dans son champ d'intervention bénéficie d'un complément diplôme de 10 points.

L'infirmier de secteur psychiatrique exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

INFIRMIER SPECIALISÉ DIPLÔMÉ Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier spécialisé		30	
Puéricultrice		30	
infirmier anesthésiste diplômé d'Etat		82	

Définition du métier

L'infirmier spécialisé diplômé dispense, selon la réglementation en vigueur, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins dans sa spécialité.

Conditions d'accès au métier

L'infirmier spécialisé diplômé est titulaire du diplôme correspondant à la spécialité exercée.

Dispositions spécifiques

L'infirmier spécialisé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'infirmier anesthésiste diplômé d'Etat bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

L'infirmier spécialisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

FORMATEUR IFSI Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Formateur IFSI		30 ou 82	7

Définition du métier

Le formateur IFSI transmet des savoirs et des savoir-faire liés au métier d'infirmier.

Conditions d'accès au métier

Le formateur IFSI doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique et du diplôme de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

Le formateur IFSI bénéficie d'un complément métier de 7 points.

Le formateur IFSI titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le formateur IFSI spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le formateur IFSI spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

ART.
Regroupement 1.7

Filière : soignante – Regroupement 1.7

REEDUCATEUR
Qui correspondent à
7 METIERS
ORTHOPHONISTE
ORTHOPTISTE
MASSEUR-KINESITHERAPEUTE
ERGOTHERAPEUTE
PSYCHOMOTRICIEN
DIETETICIEN
PEDICURE-PODOLOGUE

Critères de regroupement

Le rééducateur contribue, sous l'autorité technique médicale, au dépistage, à la prévention, à la rééducation et à la thérapie des personnes accueillies en développant des traitements adaptés aux déficiences ou aux handicaps de nature somatique, psychique, mentale, physique, motrice, du langage ou de la vue.

Le rééducateur est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession correspondante.

COEFFICIENT DE REFERENCE	487

ORTHOPHONISTE Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Orthophoniste			

Définition du métier

L'orthophoniste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'orthophoniste est titulaire du certificat de capacité d'orthophoniste.

ORTHOPTISTE Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Orthoptiste			

Définition du métier

L'orthoptiste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'orthoptiste est titulaire du certificat de capacité d'orthoptiste.

MASSEUR-KINESITHERAPEUTECoef. Réf. 487

REGROUPEMENT REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Masseur-kinésithérapeute			

Définition du métier

Le masseur-kinésithérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le masseur-kinésithérapeute est titulaire du diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute.

ERGOTHERAPEUTE Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ergothérapeute			

Définition du métier

L'ergothérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'ergothérapeute est titulaire du diplôme d'Etat d'ergothérapeute.

PSYCHOMOTRICIEN Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Psychomotricien			

Définition du métier

Le psychomotricien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le psychomotricien est titulaire du diplôme d'Etat de psychomotricien.

DIETETICIEN Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Diététicien			

Définition du métier

Le diététicien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le diététicien est titulaire du diplôme d'Etat de diététicien.

PEDICURE-PODOLOGUE Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Pédicure-podologue			

Définition du métier

Le pédicure-podologue exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le pédicure-podologue est titulaire du diplôme d'Etat de pédicure-podologue.

ART.
Regroupement 1.8

Filière : soignante – Cadres – Regroupement 1.8

REGROUPEMENT DE METIERS	CADRES DE SANTE
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
3 FONCTIONS	5 METIERS
	GESTIONNAIRE DE FLUX
	ENCADRANT MEDICO-TECHNIQUE
	ENCADRANT DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTÉ
Infirmier coordonnateur SSADPA Infirmier chef Surveillant ou infirmier major	ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS
	ENCADRANT D'UNITÉ DE REEDUCATION

Critères de regroupement

L'encadrant de soins est un professionnel assurant de façon autonome des activités très complexes.

Il est généralement chargé d'assurer la responsabilité et la coordination d'autres professionnels médico-techniques, rééducateurs, soignants ou élèves en formation.

GESTIONNAIRE DE FLUX Coef. Réf. 537

REGROUPEMENT ENCADRANT DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Gestionnaire de flux			

Définition du métier

En lien avec les équipes médicales et paramédicales, le gestionnaire de flux a pour mission l'organisation des hospitalisations et la coordination de la gestion des flux.

Il participe, par une connaissance à court et moyen terme des flux hospitaliers, à l'organisation du parcours des patients.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de gestionnaire des flux le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 et posséder 5 ans d'expérience en qualité de personnel soignant, de logisticien,...

ENCADRANT MÉDICO-TECHNIQUE Coef. Réf. 517

REGROUPEMENT ENCADRANT DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Encadrant médico-technique			43

Définition du métier

L'encadrant médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'assistants médico-techniques. Il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant médico-technique encadre au moins 5 assistants médico-techniques E.T.P.

Dispositions spécifiques

L'encadrant médico-technique bénéficie d'un complément métier de 43 points.

ENCADRANT DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTÉCoef. Réf. 517

REGROUPEMENT ENCADRANT DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Encadrant de l'enseignement de santé		30 ou 82	51

Définition du métier

L'encadrant de l'enseignement de santé assure la responsabilité et la coordination d'élèves infirmiers. Il transmet des savoirs et des savoir-faire liés au métier d'infirmier.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant de l'enseignement de santé doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique et du diplôme de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

L'encadrant de l'enseignement de santé bénéficie d'un complément métier de 51 points.

L'encadrant de l'enseignement de santé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'encadrant de l'enseignement de santé spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'encadrant de l'enseignement de santé spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINSCoef. Réf. 517

REGROUPEMENT ENCADRANT DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier coordonnateur SSADPA	0 ou 50		40
Infirmier chef		30 ou 82	
Surveillant ou infirmier major	50	30 ou 82	

Définition du métier

L'encadrant d'unité de soins assure la responsabilité et la coordination de personnels infirmiers.

En qualité de surveillant il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

Le cadre infirmier exerçant des fonctions de surveillant chef :

L'encadrant d'unité de soins a exercé les fonctions d'infirmier pendant plusieurs années et encadre 5 infirmiers E.T.P. ou 10 infirmiers, aides-soignants et, le cas échéant, accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides médico-psychologiques) E.T.P.

Dispositions spécifiques

L'encadrant d'unité de soins bénéficie d'un complément encadrement de 50 points quand il encadre au moins 7,5 infirmiers E.T.P. ou 15 infirmiers, aides-soignants et, le cas échéant, accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides médico-psychologiques) E.T.P.

L'encadrant d'unité de soins qui exerce en service de soins à domicile bénéficie, en outre, d'un complément métier de 40 points.

L'encadrant d'unité de soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

L'encadrant d'unité de soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'encadrant d'unité de soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'encadrant d'unité de soins spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'encadrant d'unité de soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

ENCADRANT D'UNITÉ DE RÉÉDUCATION Coef. Réf. 517

REGROUPEMENT ENCADRANT DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Encadrant d'unité de rééducation			43

Définition du métier

L'encadrant d'unité de rééducation assure la responsabilité et la coordination de personnels de rééducation. Il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant d'unité de rééducation encedre 3 à moins de 10 E.T.P. rééducateurs.

Dispositions spécifiques

L'encadrant d'unité de rééducation bénéficie d'un complément métier de 43 points.

ART.
Regroupement 1.9

Filière : soignante – Cadres – Regroupement 1.9

CADRES DE SANTÉ
Qui correspondent à
6 METIERS
PSYCHOLOGUE
CADRE MEDICO-TECHNIQUE
CADRE DE REEDUCATION
CADRE INFIRMIER
CADRE DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTE
DIRECTEUR IFSI

Critères de regroupement

Le cadre de santé est un professionnel assurant de façon autonome des activités très complexes, généralement chargé d'encadrer d'autres professionnels médico-techniques, rééducateurs, soignants ou enseignants ou d'assurer la direction d'un établissement d'enseignement et son fonctionnement par la gestion des moyens mis à sa disposition.

PSYCHOLOGUE Coef. Réf. 518

REGROUPEMENT CADRES DE SANTÉ

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Psychologue			

Définition du métier

Le psychologue conçoit et met en oeuvre, au travers d'une démarche professionnelle propre, des méthodes spécifiques d'analyse, d'évaluation, de démarche clinique, de soins psychologiques, de conseil et de prévention, en collaboration avec l'équipe médicale et soignante, socio-éducative et les travailleurs sociaux.

Le titre de psychologue est une qualification de praticien chercheur.

Conditions d'accès au métier

Le psychologue est titulaire des diplômes permettant, conformément aux dispositions réglementaires, de faire usage du titre de psychologue.

Dispositions spécifiques

Le psychologue exerce ses fonctions au sein d'une ou plusieurs équipes sanitaires et/ou médico-sociales en appliquant les méthodes de sa spécialité aux activités se rapportant à la santé dans tous les établissements de prévention, de traitement et de réadaptation dont la nature le justifie.

Il exerce son activité au service d'un même employeur, soit à temps plein, soit à temps partiel :

a) à temps plein :

il consacre l'intégralité de son activité à un seul employeur et ne peut donc avoir une activité extérieure rémunérée (salariée ou libérale).

A titre exceptionnel et occasionnel, il peut cependant, avec l'autorisation de l'employeur, répondre à des appels en consultation et pratiquer certaines expertises et des activités d'enseignement.

b) à temps partiel :

il ne consacre qu'une partie de son activité rémunérée à un même employeur et il lui est donc loisible de répartir son activité totale entre plusieurs employeurs ou entre un (ou plusieurs) employeur(s) et l'exercice libéral de sa profession, sans que pour autant cela l'autorise à exercer une activité salariée pendant une durée supérieure à la durée maximale légale de travail.

Qu'il exerce à temps plein ou à temps partiel, le psychologue est tenu d'informer à tout moment l'employeur de ses activités professionnelles extérieures.

L'activité d'un psychologue au service d'un même employeur se répartit en principe et, sauf accord particulier, de la manière suivante :
– activité technique avec les enfants, adolescents ou adultes : les 3/5 de l'activité au service du même employeur,
– activité complémentaire (notamment, réunions de synthèse, tenue des dossiers, documentation) : les 2/5 de l'activité au service du même employeur.

L'activité technique avec les enfants, adolescents ou adultes, les réunions de synthèse et la tenue des dossiers s'effectuent dans l'établissement ou le service.

Avec l'accord du chef d'établissement, le psychologue pourra effectuer son travail de documentation ou de recherche en dehors de l'établissement.

CADRE MÉDICO-TECHNIQUE Coef. Réf. 530

REGROUPEMENT CADRES DE SOINS NIVEAU 2 : CADRES DE SANTÉ

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Cadre médico-technique			60

Définition du métier

Le cadre médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'encadrants médico-techniques ou personnel médico-technique.

Conditions d'accès au métier

Le cadre médico-technique a plusieurs encadrants médico-techniques sous ses ordres et encadre au moins 10 assistants médico-techniques E.T.P. de même spécialité.

Dispositions spécifiques

Le cadre médico-technique bénéficie d'un complément métier de 60 points.

CADRE DE RÉÉDUCATIONCoef. Réf. 530

REGROUPEMENT CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Cadre de rééducation			60

Définition du métier

Le cadre de rééducation assure la responsabilité et la coordination d'encadrants d'unité de rééducation ou personnel de rééducation.

Conditions d'accès au métier

Le cadre de rééducation encadre plusieurs encadrants d'unité de rééducation ou au moins 10 E.T.P. de personnels de rééducation.

Dispositions spécifiques

Le cadre de rééducation bénéficie d'un complément métier de 60 points.

CADRE INFIRMIER (SURVEILLANT CHEF) Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Cadre infirmier (surveillant chef)		30 ou 82	

Définition du métier

Le cadre infirmier assure les fonctions d'organisation de service et est garant, en lien avec les médecins, de la qualité des soins.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins ou 35 E.T.P. dans les structures médico-sociales.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins et 35 E.T.P. dans les structures sanitaires.

Conditions d'accès au métier

Le cadre infirmier est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 1.

Dispositions spécifiques

Le cadre infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

CADRE INFIRMIER (SURVEILLANT GÉNÉRAL) Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Cadre infirmier (surveillant général)		30 ou 82	

Définition du métier

Le cadre infirmier assure les fonctions d'organisation de service et est garant, en lien avec les médecins, de la qualité des soins.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins ou 35 E.T.P. dans les structures médico-sociales.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins et 35 E.T.P. dans les structures sanitaires.

Conditions d'accès au métier

Le cadre infirmier est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 1.

Dispositions spécifiques

Le cadre infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

DIRECTEUR D'IFSICoef. Réf. 559

REGROUPEMENT CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Directeur d'IFSI		30 ou 82	31

Définition du métier

Le directeur d'IFSI est responsable de la conception du projet pédagogique, de l'organisation de la formation initiale et continue dispensée dans l'école, de l'animation et de l'encadrement de l'équipe enseignante, du fonctionnement général de l'école, de l'organisation de l'enseignement théorique et pratique, du contrôle des études et du suivi de la situation des élèves.

Conditions d'accès au métier

Le directeur d'IFSI doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique, ou du diplôme de spécialité requis pour exercer le métier enseigné ainsi que du diplôme de cadre de santé ou d'un certificat de validation du cycle de formation de l'E.H.E.S.P.

Dispositions spécifiques

Le directeur d'IFSI bénéficie d'un complément métier de 31 points.

Le directeur d'IFSI titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre de l'enseignement de santé directeur d'IFSI spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le directeur d'IFSI spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

ART.
Regroupement 1.10

Filière : soignante – Cadres – Regroupement 1.10

REGROUPEMENT DE METIERS	CADRES DE GESTION DES SOINS
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
2 FONCTIONS	2 METIERS
Infirmier général adjoint Infirmier général	CADRE COORDONNATEUR DES SOINS
	DIRECTEUR DES SOINS

Critères de regroupement

Le cadre de gestion de soins organise l'activité et coordonne les moyens matériels et humains d'un ou plusieurs services médicaux/paramédicaux selon les orientations de l'établissement et les impératifs de soins des patients.

CADRE COORDONNATEUR DES SOINS (INFIRMIER GÉNÉRAL ADJOINT) Coef. Réf. 620

REGROUPEMENT CADRES DE GESTION DES SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Cadre coordonnateur des soins (infirmier général adjoint)		30 ou 82	

Définition du métier

Le cadre coordonnateur des soins est responsable de l'organisation, de la coordination et du contrôle des activités de l'ensemble des personnels d'un ou plusieurs, ou de tous les services médicaux de l'établissement.

Il veille particulièrement, en liaison avec le corps médical de l'établissement, à la qualité des soisn infirmiers et participe à la conception, à l'organisation et à l'évolution des services médicaux.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 2.

Il encadre 6 E.T.P. cadres infirmiers ou paramédicaux.

Dispositions spécifiques

Le cadre coordonnateur des soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre coordonnateur des soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre coordonnateur des soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre coordonnateur des soins spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre coordonnateur des soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

DIRECTEUR DES SOINS Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT CADRES DE GESTION DES SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Directeur des soins		30 ou 82	

Définition du métier

Le directeur des soins définit la politique des soins en s'appuyant sur le projet médical et le projet d'établissement.

Il peut participer aux instances de direction, à la CME, au CLIN...

Il encadre et a sous sa responsabilité l'encadrement infirmier, et le cas échéant, l'encadrement paramédical.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 2.

Il encadre 12 E.T.P. cadres infirmiers ou paramédicaux.

Dispositions spécifiques

Le directeur des soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le directeur des soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le directeur des soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le directeur des soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

ART.
Regroupement 2.1

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.1

REGROUPEMENT DE METIERS	AGENT DES SERVICES EDUCATIFS ET SOCIAUX
	Qui correspond à
	1 METIER
	AUXILIAIRE DE VIE

Critères de regroupement

L'agent des services éducatifs et sociaux est un salarié qui exécute des tâches simples d'assistance, qui peut être individualisée, et d'accompagnement des usagers.

COEFFICIENT DE REFERENCE	306

AUXILIAIRE DE VIE Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT AGENT DES SERVICES EDUCATIFS ET SOCIAUX

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Auxiliaire de vie			

Définition du métier

L'auxiliaire de vie effectue, hors établissement d'hébergement collectif, un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics fragiles (enfants, personnes âgées, personnes malades, personnes handicapées...).

Dispositions spécifiques

Lorsque l'auxiliaire de vie est titulaire du diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social, il accède au métier d'accompagnant éducatif et social.

ART.
Regroupement 2.2

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.2

REGROUPEMENT DE METIERS	AUXILIAIRE EDUCATIF
	Qui correspondent à
	2 METIERS
	AUXILIAIRE SOCIO-EDUCATIF
	AUXILIAIRE EDUCATIF ET SPORTIF

Critères de regroupement

L'auxiliaire éducatif est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies.

Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes.

Il peut mettre en oeuvre, dans ce cadre et sous forme d'interventions concrètes, des activités spécifiques d'animation auprès de personnes ou de groupes.

COEFFICIENT DE REFERENCE	339

AUXILIAIRE SOCIO-EDUCATIF Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT AUXILIAIRE EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Auxiliaire socio-éducatif		15	

Définition du métier

L'auxiliaire socio-éducatif est chargé d'animer une ou plusieurs activité(s) culturelle(s) d'éveil ou de loisirs à caractère éducatif au profit des personnes accueillies.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire socio-éducatif doit être titulaire d'un diplôme tel que le Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ou avoir une compétence reconnue par l'employeur.

Dispositions spécifiques

L'auxiliaire socio-éducatif bénéficie d'un complément diplôme de 15 points.

AUXILIAIRE EDUCATIF ET SPORTIF Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT AUXILIAIRE EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Auxiliaire éducatif et sportif		15	

Définition du métier

L'auxiliaire éducatif et sportif est chargé d'animer une ou plusieurs activité(s) sportive(s) à caractère éducatif.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire éducatif et sportif est titulaire du Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

Dispositions spécifiques

Lorsque l'auxiliaire éducatif et sportif est titulaire du Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, il bénéficie d'un complément diplôme de 15 points.

ART.
Regroupement 2.3

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.3

REGROUPEMENT DE METIERS	AUXILIAIRE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE
Est rattaché à ce regroupement	Qui correspond à
2 FONCTIONS	1 METIER
Aide-médico-psychologique	ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL
Auxiliaire de vie sociale diplômé	

Critères de regroupement

L'auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies.

Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes.

COEFFICIENT DE REFERENCE	351

ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL Coef. Réf. 351

REGROUPEMENT AUXILIAIRE DE L'ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF ET SOCIAL

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Aide-médico-psychologique			
Auxiliaire de vie sociale diplômé			

Définition du métier

L'accompagnant éducatif et social exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Conditions d'accès au métier

L'accompagnant éducatif et social est titulaire du diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (qui remplace les diplômes d'Etat d'A.M.P. et d'auxiliaire de vie sociale).

Dispositions spécifiques

L'accompagnant éducatif et social (ex aide-médico-psychologique) exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'accompagnant éducatif et social (ex aide-médico-psychologique) exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

ART.
Regroupement 2.4

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.4

REGROUPEMENT DE METIERS	ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF
	Qui correspondent à
	4 METIERS
	EDUCATEUR SPORTIF
	ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N1
	MONITEUR-EDUCATEUR
	TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE

Critères de regroupement

L'assistant socio-éducatif conduit des activités adaptées aux personnes accueillies dans divers domaines (activités physiques, sportives, d'éveil, de loisirs...).

Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne en liaison avec les autres personnels éducatifs, sociaux ou soignants.

Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE	378

EDUCATEUR SPORTIF Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur sportif		57	

Définition du métier

L'éducateur sportif a la compétence requise pour participer à l'éducation globale et à l'épanouissement des personnes en utilisant les moyens de l'éducation physique et sportive.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur sportif est titulaire du Diplôme d'Etudes Universitaires Générales (DEUG) en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS).

Dispositions spécifiques

Lorsqu'il est titulaire de la licence en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives, il bénéficie d'un complément diplôme de 57 points.

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N1 Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Animateur socio-éducatif N1			3

Définition du métier

L'animateur socio-éducatif Niveau 1 propose des activités adaptées aux personnes accueillies et participe à leur mise en oeuvre.

Conditions d'accès au métier

L'animateur socio-éducatif N1 est titulaire d'un D.U.T. Animation sociale et socio-culturelle ou du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » ou d'un diplôme équivalent.

Dispositions spécifiques

L'animateur socio-éducatif bénéficie d'un complément métier de 3 points.

L'animateur socio-éducatif exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

MONITEUR-EDUCATEUR Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur-éducateur			30

Définition du métier

Le moniteur-éducateur exerce ses fonctions auprès des populations handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation et/ou en situation de dépendance.

Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne des personnes accueillies en liaison avec les autres professionnels éducatifs et sociaux et, notamment, les professionnels de l'éducation spécialisée.

Il met en oeuvre le projet d'établissement, les projets sociaux et éducatifs et participe à l'élaboration du rapport d'activité du service social et du service éducatif.

Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

Conditions d'accès au métier

Le moniteur-éducateur doit être titulaire du diplôme d'Etat de moniteur-éducateur.

Dispositions spécifiques

Le moniteur-éducateur bénéficie d'un complément métier de 30 points.

Le moniteur-éducateur exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien de l'intervention sociale et familiale			

Définition du métier

Le technicien de l'intervention sociale et familiale intervient auprès de familles, de personnes en difficulté de vie ou en difficulté sociale, de personnes âgées ou handicapées, en leur apportant une aide matérielle ou un soutien technique, éducatif ou psychologique pour favoriser leur autonomie et leur intégration dans l'environnement et créer ou restaurer le lien social.

Conditions d'accès au métier

Le technicien de l'intervention sociale et familiale est titulaire du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF).

ART.
Regroupement 2.5

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.5

REGROUPEMENT DE METIERS	MONITEUR et EDUCATEUR TECHNIQUES
	Qui correspondent à
	3 METIERS
	MONITEUR D'ATELIER
	EDUCATEUR TECHNIQUE
	RESPONSABLE DE PRODUCTION

Critères de regroupement

Le moniteur et éducateur techniques apportent un soutien aux personnes accueillies, à travers la mise en oeuvre d'activités techniques et/ou de formation, à caractère professionnel.

COEFFICIENT DE REFERENCE	427

MONITEUR D'ATELIER Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur d'atelier		32	

Définition du métier

Le moniteur d'atelier, selon sa spécialisation, met en oeuvre – dans le cadre d'activités techniques – le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation ou en situation de dépendance accueillies au sein de l'établissement.

Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service.

Conditions d'accès au métier

Le moniteur d'atelier est titulaire :
– soit d'un baccalauréat de technicien, d'un baccalauréat technologique, d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un diplôme d'enseignement technologique reconnu de niveau équivalent à l'un de ces brevets ou baccalauréats et de trois ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
– soit d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un diplôme reconnu équivalent et de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
– soit d'un brevet de technicien supérieur et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
– soit d'un diplôme universitaire de technologie et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
– soit d'un diplôme d'un niveau égal à Bac +2 et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
– soit d'un diplôme de niveau égal à Bac +3 et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base.

Dispositions spécifiques

Le moniteur d'atelier titulaire d'un diplôme de niveau Bac +2 et au-delà bénéficie d'un complément diplôme égal à 32 points.

Le moniteur d'atelier exerçant dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les E.S.A.T. et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 13 points.

Le moniteur d'atelier assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

EDUCATEUR TECHNIQUE Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur technique		18 ou 47	

Définition du métier

L'éducateur technique, selon sa spécialisation, met en oeuvre – dans le cadre d'activités techniques – le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation ou en situation de dépendance accueillies au sein de l'établissement.

Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur technique remplit les mêmes conditions d'accès au métier que le moniteur d'atelier.

En outre, il est titulaire :
– soit d'un titre professionnel de formateur,
– soit d'un Certificat reconnu équivalent par la Commission prévue à l'article 01.07.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Dispositions spécifiques

L'éducateur technique bénéficie d'un complément diplôme de 18 points au titre de ses compétences pédagogiques reconnues. En outre, l'éducateur technique titulaire d'un diplôme de niveau Bac +2 et au-delà bénéficie d'un complément égal à 29 points.

L'éducateur technique exerçant dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les E.S.A.T. et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 13 points.

L'éducateur technique assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

RESPONSABLE DE PRODUCTION Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Responsable de production			33

Définition du métier

Le responsable de production organise la fabrication dans ses différentes phases, définit les postes de travail, les outillages nécessaires et détermine les temps d'exécution.

Il organise, optimise et supervise des moyens et des procédés de fabrication, dans un objectif de production selon des impératifs de sécurité, environnement, qualité, coûts, délais, quantité.

Conditions d'accès au métier

Le responsable de production possède une expérience technique professionnelle de la fabrication et de ses différentes phases.

Dispositions spécifiques

Le responsable de production bénéficie d'un complément métier de 33 points.

ART.
Regroupement 2.6

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.6

REGROUPEMENT DE METIERS	CHARGÉ D'INSERTION
	Qui correspond à
	1 METIER
	CHARGÉ D'INSERTION EN CENTRE DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)

Critères de regroupement

Le chargé d'insertion conseille et propose des actions d'accompagnement professionnel afin de favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes.

COEFFICIENT DE REFERENCE	432

CHARGÉ D'INSERTION EN CRP Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT CHARGÉ D'INSERTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chargé d'insertion en CRP			62

Définition du métier

Sous la responsabilité de la direction, le chargé d'insertion en centre de rééducation professionnelle :
– assure un rôle d'information, de communication, de suivi et d'accompagnement permanent auprès des stagiaires,
– assure la prospection et favorise l'insertion socio-professionnelle des stagiaires,
– recueille auprès des entreprises les informations relatives aux emplois offerts ou prévisibles, aux évolutions des qualifications et aux besoins de formation.

Conditions d'accès au métier

Le chargé d'insertion doit justifier d'une expérience professionnelle minimum de cinq ans dans le domaine correspondant.

Dispositions spécifiques

Le chargé d'insertion bénéficie d'un complément métier de 62 points.

ART.
Regroupement 2.7

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.7

REGROUPEMENT DE METIERS	TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE
	Qui correspond à
	2 METIERs
	COORDONNATEUR DE SECTEUR
	GESTIONNAIRE DE CAS

Critères de regroupement

Le technicien de l'intervention sociale effectue des tâches complexes permettant de répondre aux besoins des personnes prises en charge.

COEFFICIENT DE REFERENCE	440

COORDONNATEUR DE SECTEUR Coef. Réf. 440

REGROUPEMENT TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Coordonnateur de secteur			10

Définition du métier

Le coordonnateur de secteur assure la mise en oeuvre et la coordination des activités en mobilisant les ressources nécessaires.

Conditions d'accès au métier

Le coordonnateur de secteur doit être titulaire d'un diplôme ou d'une certification de niveau III ou avoir une expérience professionnelle reconnue par l'employeur.

Dispositions spécifiques

Le coordonnateur de secteur bénéficie d'un complément métier de 10 points.

GESTIONNAIRE DE CAS Coef. Réf. 440

REGROUPEMENT TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Gestionnaire de cas			10

Définition du métier

Le gestionnaire de cas est positionné sur le suivi du parcours de vie et de soins de la personne, il s'implique dans le soutien et l'accompagnement des personnes et de leurs aidants et développe un partenariat avec les professionnels des champs sanitaire, médico-social et social concernés.

Il intervient à la suite d'un processus de repérage des situations complexes.

Conditions d'accès au métier

Le gestionnaire de cas est titulaire du diplôme, titre ou certificat requis par les dispositions légales et réglementaires ou est en capacité de justifier de compétences dans ce domaine, acquises, reconnues ou validées au travers d'un dispositif d'accompagnement à la formation professionnelle (VAE,...).

Dispositions spécifiques

Le gestionnaire de cas bénéficie d'un complément métier de 10 points.

ART.
Regroupement 2.8

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.8

REGROUPEMENT DE METIERS	TECHNICIEN PETITE ENFANCE
	Qui correspond à
	1 METIER
	EDUCATEUR PETITE ENFANCE

Critères de regroupement

L'emploi de technicien petite enfance est ouvert aux salariés titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants.

COEFFICIENT DE REFERENCE	460

EDUCATEUR PETITE ENFANCE Coef. Réf. 460

REGROUPEMENT TECHNICIEN PETITE ENFANCE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur petite enfance			

Définition du métier

L'éducateur petite enfance intervient dans les différents moments de la vie quotidienne en structure d'accueil ou en milieu ouvert (crèche, halte-garderie, centre médico-psycho-pédagogique, centre d'action médico-social précoce, maison d'enfants à caractère social, pouponnière, service d'éducation spéciale et de soins à domicile,...).

En collaboration avec l'ensemble des partenaires concernés (parents, professionnels, travailleurs sociaux, administratifs,...), il mène des actions d'éducation, d'animation et de prévention qui contribuent à l'éveil, au bien-être et au développement global des enfants d'âge préscolaire.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur petite enfance est titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants.

ART.
Regroupement 2.9

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.8

REGROUPEMENT DE METIERS	TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF
	Qui correspondent à
	7 METIERS
	ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N2
	EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISÉ
	EDUCATEUR SPECIALISÉ
	ENSEIGNANT D'ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES
	CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE
	ASSISTANT SOCIAL
	MANDATAIRE JUDICIAIRE

Critères de regroupement

Le technicien socio-éducatif a pour mission, par la mise en oeuvre d'activités de conception, d'exécution, d'évaluation, de favoriser l'insertion sociale, scolaire et/ou professionnelle, de favoriser le développement et l'épanouissement, d'aider à l'acquisition et au retour de l'autonomie, de former, de conseiller et d'informer dans le domaine de la vie quotidienne, les personnes accueillies.

Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession

COEFFICIENT DE REFERENCE	479

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF NIVEAU 2 Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT TECHNICIEN SOCIO-ÉDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Animateur socio-éducatif N2			

Définition du métier

Dans le domaine de sa compétence, l'animateur socio-éducatif Niveau 2 a un rôle de conseiller technique et de soutien auprès des personnels de l'établissement et agit en concertation avec les équipes sociales, éducatives et soignantes.

Conditions d'accès au métier

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 doit être titulaire du diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animateur ou du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

Dispositions spécifiques

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISÉ Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT TECHNICIEN SOCIO-ÉDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur technique spécialisé			

Définition du métier

L'éducateur technique spécialisé a pour mission de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes accueillies par l'établissement, par la mise en oeuvre des activités techniques dont il oriente le choix.

Il participe à l'organisation du fonctionnement des ateliers ainsi que, selon la vocation de l'établissement, à celle de la production.

Il peut avoir la responsabilité de plusieurs ateliers et encadrer des moniteurs d'atelier.

Conditions d'accès au métier

L'emploi d'éducateur technique spécialisé est accessible aux salariés titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé.

Dispositions spécifiques

L'éducateur technique spécialisé assurant dans les E.S.A.T. et C.H.R.S. l'encadrement d'au moins cinq moniteurs d'atelier ou d'au moins huit ouvriers handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

L'éducateur technique spécialisé assurant dans les établissements qui relèvent des annexes XXIV au décret du 9 mars 1956 la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle des jeunes inadaptés ou handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

EDUCATEUR SPECIALISÉ Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT TECHNICIEN SOCIO-ÉDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur spécialisé			

Définition du métier

L'éducateur spécialisé a pour mission d'aider les personnes, les familles ou les groupes qui connaissent des difficultés sociales à retrouver leur autonomie et de faciliter leur insertion.

Dans le respect des personnes, il recherche les causes qui compromettent leur équilibre psychologique, économique ou social.

Il participe à l'élaboration et la mise en oeuvre du projet d'établissement dont il relève ainsi que des projets sociaux et éducatifs.

Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service socio-éducatif.

Il participe, en liaison avec les familles, à l'éducation des enfants ou adolescents en difficulté d'insertion et est chargé du soutien des personnes handicapées, inadaptées ou en voie d'inadaptation.

Il concourt à leur insertion scolaire, sociale et professionnelle au moyen des techniques et activités appropriées au projet d'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de cadre éducatif dans l'établissement, l'éducateur spécialisé est placé directement sous l'autorité du directeur.

Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réuinions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur spécialisé doit être titulaire soit du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, soit d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une école (agréée) de formation d'éducateurs spécialisés, soit d'un certificat admis en équivalence.

Dispositions spécifiques

L'éducateur spécialisé exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'éducateur spécialisé exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant deux heures ou plus par intervention, au domicile des personnes afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

ENSEIGNANT D'ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT TECHNICIEN SOCIO-ÉDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Enseignant d'activités physiques et sportives		5	

Définition du métier

L'enseignant d'activités physiques et sportives assure l'enseignement des activités physiques et sportives. Il dispense cet enseignement aux élèves des structures scolaires des établissements.

Conditions d'accès au métier

L'enseignant d'activités physiques et sportives est titulaire d'un Master ou de la Maîtrise en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

Dispositions spécifiques

L'enseignant d'activités physiques et sportives bénéficie d'un complément diplôme de 5 points.

CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT TECHNICIEN SOCIO-ÉDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Conseiller en économie sociale et familiale			

Définition du métier

Le conseiller en économie sociale et familiale a pour mission de conseiller et d'informer, dans le domaine de le vie quotidienne, les personnels de l'établissement en vue de contribuer à améliorer les conditions de séjour des usagers et de favoriser leur insertion sociale. Il exerce les mêmes missions au bénéfice des usagers et de leur famille.

Conditions d'accès au métier

Il doit justifier du diplôme de conseiller en économie sociale et familiale.

Dispositions spécifiques

Le conseiller en économie sociale et familiale intervenant en soirée dans les établissements, au moins quatre fois par semaine durant 2 heures ou plus par intervention, afin d'assurer un rôle de conseiller en matière de gestion des actes de la vie quotidienne auprès des personnes accueillies, en complément de la prise en charge dont elles bénéficient dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Lorsqu'il exerce dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervient en soirée au moins 4 fois par semaine durant deux heures ou plus par intervention, au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, il bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

ASSISTANT SOCIAL Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT TECHNICIEN SOCIO-ÉDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Assistant social			

Définition du métier

L'assistant social a pour mission d'aider les familles à résoudre les problèmes sanitaires, sociaux, économiques et psychologiques. Dans le respect de sa déontologie, il restitue à l'équipe des professionnels les informations nécessaires à une appréhension globale de la problématique de l'usager.

Conditions d'accès au métier

Les assistants sociaux sont titulaires des diplômes requis par le code de l'action sociale et des familles.

Dispositions spécifiques

L'assistant social exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant 2 heures ou plus par intervention au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

MANDATAIRE JUDICIAIRE Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT TECHNICIEN SOCIO-ÉDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Mandataire judiciaire			

Définition du métier

Le mandataire judiciaire met en oeuvre une mesure judiciaire (sauvegarde de justice, curatelle, tutelle) visant à la protection de personnes qui se trouvent dans l'incapacité de pourvoir seules à leurs intérêts, en raison de l'altération de leurs facultés mentales ou corporelles.

Il peut également assurer une mesure d'accompagnement judiciaire dans le cadre de laquelle il gère les prestations dans l'intérêt de la personne concernée, mais l'aide à retrouver son autonomie de gestion.

Conditions d'accès au métier

Le mandataire doit être titulaire du certificat national de compétence de mandataire judiciaire à la protection des majeurs.

Il doit également remplir les conditions d'habilitation requises en fonction de son mode d'exercice et être inscrit sur une liste communiquée aux juges concernés.

ART.
Regroupement 2.10

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.10

REGROUPEMENT DE METIERS	FORMATEUR
	Qui correspond à
	3 METIERS
	FORMATEUR NIVEAU 1 EN CENTRE DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)
	FORMATEUR NIVEAU 1 BIS EN CENTRE DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)
	FORMATEUR NIVEAU 2 EN CENTRE DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)

Critères de regroupement

Le formateur en centre de rééducation professionnelle ou en centre de préorientation a pour mission, par des actions de formation professionnelle, de bilan, d'orientation ou d'insertion de permettre à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale de s'intégrer dans un processus de reclassement et d'insertion professionnelle.

COEFFICIENT DE REFERENCE	505

FORMATEUR NIVEAU 1 EN CRP Coef. Réf. 505

REGROUPEMENT FORMATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Formateur niveau 1 en CRP			

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 1, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :
– d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,
– de s'adapter aux évolutions des emplois,
– de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.

Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs.

Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 1 doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche :
– de la reconnaissance d'un diplôme professionnel ou technique,
– de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,
– d'une formation pédagogique sanctionnée par un titre professionnel de formateur ou d'une autre formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

FORMATEUR NIVEAU 1 BIS EN CRP Coef. Réf. 505

REGROUPEMENT FORMATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Formateur niveau 1 bis en CRP		30	

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 1 bis, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :
– d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,
– de s'adapter aux évolutions des emplois,
– de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.

Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs.

Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 1 bis doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche :
– d'un diplôme de niveau III,
– de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,
– d'une formation pédagogique sanctionnée par un titre professionnel de formateur ou d'une autre formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

Dispositions spécifiques

Le formateur de Niveau 1 bis en centre de rééducation professionnelle ou en centre de préorientation titulaire d'un diplôme de niveau III bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

FORMATEUR NIVEAU 2 EN CRP Coef. Réf. 505

REGROUPEMENT FORMATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Formateur niveau 2 en CRP		45	22

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 2, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :
– d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,
– de s'adapter aux évolutions des emplois,
– de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.

Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs.

Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 2 doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche :
– d'un diplôme de niveau II,
– de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,
– d'une formation pédagogique sanctionnée par un titre professionnel de formateur ou d'une autre formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

Dispositions spécifiques

Le formateur de Niveau 2 en centre de rééducation professionnelle ou en centre de préorientation bénéficie d'un complément diplôme de 45 points et d'un complément métier de 22 points.

ART.
Regroupement 2.11

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.11

REGROUPEMENT DE METIERS	ENSEIGNANT SPECIALISÉ
	Qui correspond à
	1 METIER
	ENSEIGNANT SPECIALISÉ

Critères de regroupement

L'enseignant spécialisé participe aux actions d'éducation et de formation dans les disciplines de l'enseignement général, sportif, professionnel théorique ou spécialisé en assurant le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

COEFFICIENT DE REFERENCE	519

ENSEIGNANT SPECIALISÉ Coef. Réf. 519

REGROUPEMENT ENSEIGNANT SPECIALISÉ

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Enseignant spécialisé			

Définition du métier

L'enseignant spécialisé participe aux actions de formation et d'éducation en assurant son service dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique.

Il exerce dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires ainsi que dans l'enseignement professionnel spécialisé.

Il assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

Il peut exercer ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.

Conditions d'accès au métier

L'enseignant spécialisé doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises réglementairement par le ministère en charge des affaires sociales ou par l'Education nationale, y compris lorsqu'il exerce ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.

ART.
Regroupement 2.12

Filière : éducative et sociale – Cadres – Regroupement 2.12

REGROUPEMENT DE METIERS	CADRES SOCIAUX ET ÉDUCATIFS
	Qui correspondent à
	4 METIERS
	CADRE PETITE ENFANCE
	CADRE SOCIAL
	CADRE ÉDUCATIF
	CADRE PÉDAGOGIQUE

Critères de regroupement

Sous l'autorité du chef d'établissement, le cadre social et éducatif assume l'organisation et le fonctionnement des différents services éducatifs ou sociaux.

Il participe à l'élaboration du projet d'établissement et des projets de service.

Il présente chaque année au chef d'établissement un rapport d'activité du service qu'il encadre.

COEFFICIENT DE REFERENCE	507

CADRE PETITE ENFANCE Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT CADRES SOCIAUX ET ÉDUCATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Cadre petite enfance			

Définition du métier

Le cadre petite enfance est chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs petite enfance.

Il veille, en outre, à la mise en oeuvre de la collaboration entre les éducateurs petite enfance, avec les autres personnels éducatifs et sociaux concernés, l'équipe soignante et ses partenaires (familles, institutions, professionnels...).

Conditions d'accès au métier

Le métier de cadre petite enfance est ouvert aux éducateurs petite enfance qui ont exercé ces fonctions pendant au moins cinq ans et qui sont chargés de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint.

CADRE SOCIAL Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT CADRES SOCIAUX ET ÉDUCATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Cadre social	25		

Définition du métier

Le cadre social est chargé de la responsabilité et de la coordination des assistants sociaux, du fonctionnement et de l'organisation du service social.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire des diplômes requis par le code de l'action sociale et des familles et encadre des assistants sociaux ou est responsable d'un secteur géographique déterminé.

Dispositions spécifiques

Le cadre social qui a au moins 10 assistants sociaux sous ses ordres, ou qui exerce son activité sur plusieurs secteurs géographiques (40.000 à 50.000 habitants, ou qui est responsable de l'organisation et du fonctionnement du service départemental) bénéficie d'un complément encadrement de 25 points.

Le cadre social exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant 2 heures ou plus par intervention, au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

CADRE ÉDUCATIF Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT CADRES SOCIAUX ET ÉDUCATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Cadre éducatif			

Définition du métier

Le cadre éducatif est chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs spécialisés ou des moniteurs d'atelier, des éducateurs techniques et des éducateurs techniques spécialisés. Il a, le cas échéant, sous l'autorité du directeur de l'établissement, la responsabilité de la préformation ou de la formation professionnelle des personnes accueillies et veille particulièrement au respect de la mise en oeuvre des règles de sécurité.

Conditions d'accès au métier

Le métier est ouvert aux éducateurs techniques spécialisés diplômés qui ont exercé pendant au moins cinq ans les fonctions d'éducateur technique spécialisé et aux éducateurs spécialisés qui ont exercé ces fonctions pendant au moins cinq ans et qui sont chargés de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint.

Dispositions spécifiques

Le cadre éducatif exerçant les fonctions d'éducateur technique chef assurant la responsabilité du fonctionnement et de l'activité des ateleirs bénéficie d'une prime fonctionnelle de 24 points.

CADRE PÉDAGOGIQUE Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT CADRES SOCIAUX ET ÉDUCATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Cadre pédagogique			

Définition du métier

Le cadre pédagogique participe aux actions de formation et d'éducation en assurant son service dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique.

Il exerce dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires ainsi que dans l'enseignement professionnel spécialisé.

Il assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

Conditions d'accès au métier

Le cadre pédagogique doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises dans l'Education nationale.

ART.
Regroupement 3.1

Filière : administrative – Regroupement 3.1

REGROUPEMENT DE METIERS	EMPLOYÉ ADMINISTRATIF
	Qui correspondent à
	3 METIERS
	EMPLOYE ADMINISTRATIF
	EMPLOYE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION
	RESPONSABLE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION

Critères de regroupement

L'employé administratif est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

COEFFICIENT DE REFERENCE	329

EMPLOYÉ ADMINISTRATIF Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT EMPLOYÉ ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Employé administratif		10	10

Définition du métier

L'employé administratif exécute des tâches administratives diverses.

Conditions d'accès au métier

L'employé administratif est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

Dispositions spécifiques

L'employé administratif titulaire d'un C.A.P. d'employé de bureau, d'un B.E.P. ou ayant une expérience professionnelle correspondante reconnue bénéficie d'un complément diplôme de 10 points.

L'employé administratif faisant preuve d'une réelle autonomie dans la réalisation de ses tâches bénéficie d'un complément métier de 10 points.

EMPLOYÉ D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT EMPLOYÉ ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Employé d'accueil et de communication			10

Définition du métier

L'employé d'accueil et de communication assure la gestion des communications, l'orientation et l'accueil des personnes et divers travaux administratifs.

Conditions d'accès au métier

L'employé d'accueil et de communication est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

Dispositions spécifiques

L'employé d'accueil et de communication expressément chargé de recevoir et distribuer les mandats bénéficie d'un complément métier de 10 points.

RESPONSABLE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT EMPLOYÉ ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Responsable d'accueil et de communication	25		

Définition du métier

Le responsable d'accueil et de communication assure la responsabilité et la coordination des employés d'accueil et de communication exerçant des fonctions de téléphonistes et/ou de standardistes.

Conditions d'accès au métier

Le responsable d'accueil et de communication encadre au moins 3 salariés E.T.P. exerçant les fonctions de standardistes et/ou téléphonistes.

Dispositions spécifiques

Le responsable d'accueil et de communication bénéficie d'un complément encadrement de 25 points.

ART.
Regroupement 3.2

Filière : administrative – Regroupement 3.2

REGROUPEMENT DE METIERS	TECHNICIEN DES SERVICES ADMINISTRATIFS
Est rattaché à ce regroupement	Qui correspond à
3 FONCTIONS	1 METIER
Technicien	TECHNICIEN ADMINISTRATIF
Technicien informatique	
Technicien de l'information médicale	

Critères de regroupement

Le technicien administratif effectue des travaux d'une certaine complexité.

Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE	392

TECHNICIEN ADMINISTRATIF Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT TECHNICIEN DES SERVICES ADMINISTRATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien			
Technicien informatique			
Technicien de l'information médicale			

Définition du métier

Le technicien administratif effectue des travaux administratifs d'une certaine complexité.

Le technicien informatique effectue des travaux informatiques d'une certaine complexité.

Le technicien de l'information médicale collecte et traite les informations médicales concernant les patients. Il participe à l'analyse de l'activité médicale de l'établissement en utilisant ou en mettant en oeuvre les moyens techniques et matériels adaptés sous le contrôle du médecin responsable de l'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le technicien administratif doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

ART.
Regroupement 3.3

Filière : administrative – Regroupement 3.3

REGROUPEMENT DE METIERS	ASSISTANT ADMINISTRATIF
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
3 FONCTIONS	7 METIERS
Rédacteur Documentaliste – chargé d'études Ministre du culte	REDACTEUR
	SECRETAIRE DE DIRECTION
	COMPTABLE
	ASSISTANT DES SERVICES ÉCONOMIQUES
	INFORMATICIEN
	ASSISTANT QUALITÉ
	CHARGÉ DE COMMUNICATION

Critères de regroupement

L'assistant administratif effectue des tâches complexes dans le domaine administratif (secrétariat, comptabilité, économat...) ou informatique ou dans les domaines liés à la qualité ou à la communication.

Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac +2.

COEFFICIENT DE REFERENCE	439

RÉDACTEUR Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Rédacteur			
Ministre du culte			
Documentaliste – chargé d'étude			

Définition du métier

Le rédacteur effectue des tâches administratives complexes liées au secrétariat.

Dans le cadre d'un service organisé, le documentaliste – chargé d'étude est chargé de tâches complexes liées à la gestion de l'information.

Il collecte, gère et met à la disposition des demandeurs d'information les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée. Il gère et enrichit un stock et un flux d'informations par des techniques appropriées et assure la veille documentaire.

Après analyse des besoins, il recherche, sélectionne, traite l'information, quel que soit le support.

De plus, il peut réaliser des recherches ou des études sur des sujets spécifiques.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de rédacteur, le salarié doit être titulaire d'un Bac +2.

Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi administratif et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

Pour être recruté en qualité de documentaliste – chargé d'étude, le salarié doit être titulaire d'un niveau Bac +2 minimum ou licence.

SECRÉTAIRE DE DIRECTION Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Secrétaire de direction			

Définition du métier

Le secrétaire de direction assure des tâches complexes liées au secrétariat de direction.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de secrétaire de direction, le salarié doit être titulaire d'un Bac +2.

Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi de secrétariat et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

COMPTABLE Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Comptable			

Définition du métier

Le comptable effectue des tâches complexes liées à la comptabilité.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un Bac +2.

Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle en comptabilité et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

ASSISTANT DES SERVICES ÉCONOMIQUES Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Assistant des services économiques			

Définition du métier

L'assistant des services économiques effectue des tâches complexes liées à l'économat.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un Bac +2.

Il peut également accéder à ce métier s'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle en économat et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

INFORMATICIEN Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Informaticien			9

Définition du métier

L'informaticien assure la mise en oeuvre, la surveillance et la maintenance des équipements informatiques et de télécommunication conformément aux normes et procédures en vigueur dans le respect notamment des plannings de travail établis, de la sécurité et de la qualité.

Il contribue au bon fonctionnement du système d'information.

Il assure le support et l'assistance de proximité aux utilisateurs pour tout ce qui concerne les postes de travail et les applications informatiques.

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :
– les salariés titulaires d'un Bac +2.
– les salariés justifiant d'une expérience de 5 ans en matière de matériel informatique ou d'un système d'exploitation ou d'un domaine applicatif.

Dispositions spécifiques

L'informaticien bénéficie d'un complément métier de 9 points.

ASSISTANT QUALITÉ Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Assistant qualité			

Définition du métier

L'assistant qualité participe au suivi de la démarche qualité en collaboration avec les instances de l'établissement.

Il collabore à la définition des actions ayant trait à la démarche qualité.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité d'assistant qualité, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac +2 ou être en capacité de justifier de compétences dans ce domaine, acquises, reconnues ou validées au travers d'un dispositif d'accompagnement à la formation professionnelle (VAE,...).

CHARGÉ DE COMMUNICATION Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chargé de communication			

Définition du métier

Le chargé de communication met en oeuvre le plan de communication de l'établissement.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de chargé de communication, le salarié doit être titulaire d'un Bac +2 ou licence.

ART.
Regroupement 3.4

Filière : administrative – Cadres – Regroupement 3.4

REGROUPEMENT DE METIERS	CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
21 FONCTIONS	8 METIERS
	CHEF DE BUREAU
	CADRE INFORMATICIEN N1
Analyste	CADRE INFORMATICIEN N2
Chef de projet	
Ingénieur système	
Responsable de la sécurité des systèmes d'information	
Attaché administratif	CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 1
Secrétaire général de direction	
Responsable qualité N1	
Responsable achats N1	
Responsable communication	
Responsable ressources humaines N1	
Contrôleur de gestion N1	
Chef du personnel (cadre d'extinction)	CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 2
Responsable comptable	
Adjoint de direction	CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 3
Econome	
Responsable qualité N2	
Responsable achats N2	
Responsable ressources humaines N2	
Contrôleur de gestion N2	
Chef de comptabilité générale (+ 300 lits) (cadre d'extinction)	CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 1
Chef du personnel (+ 300 lits) (cadre d'extinction)	
Chef des services économiques (+ 300 lits) (cadre d'extinction)	
Directeur administratif et financier	CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 2
Directeur des ressources humaines	
Directeur des systèmes d'information et de l'organisation	
Chef des services financiers (+ 500 lits) (cadre d'extinction)	
Chef de service informatique N1 (cadre d'extinction)	

Critères de regroupement

Le cadre administratif et de gestion effectue des tâches complexes dans le domaine administratif et informatique impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le chef de service assume, en outre, sous le contrôle de la direction, la responsabilité de son service.

CHEF DE BUREAU Coef. Réf. 467

REGROUPEMENT CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de bureau			

Définition du métier

Le chef de bureau est chargé de la responsabilité et de la coordination des techniciens administratifs.

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :
– les personnes titulaires au minimum d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et justifiant de quatre années de responsabilités administratives,
– les salariés ayant occupé dans l'établissement ou dans un autre établissement dépendant du même organisme employeur un emploi administratif

pendant au moins six ans dont trois au moins en qualité de comptable, de secrétaire en chef de direction, de rédacteur ou d'assistant des services économiques.

CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 1 Coef. Réf. 467

REGROUPEMENT CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Cadre informaticien N1			

Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 1 participe à la conception technique des systèmes d'information.

Il met en production, administre, exploite et surveille les moyens informatiques et/ou de télécommunication.

Il garantit le maintien à niveau des matériels et/ou logiciels avec un objectif de qualité, de productivité, de sécurité et de satisfaction des utilisateurs, dans le respect des normes, standards et procédures en vigueur.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire, au moins :
– d'une maîtrise informatique,
– ou d'un B.T.S. ou d'un D.U.T. et de 3 ans d'expériences professionnelles en qualité d'informaticien.

CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 2 Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Analyste			
Chef de projet			87
Ingénieur système			126
Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)			50

Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 2 pilote des activités d'études, de développement et de mise en production des systèmes d'information. Il est responsable du niveau de qualité de service et de sécurité des outils informatiques et de télécommunication. Il spécifie, organise et planifie les projets, de la conception à la mise en oeuvre, en s'appuyant sur des ressources internes et externes.

Le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) définit la politique de sécurité des systèmes d'information en cohérence avec la règlementation en vigueur (PSSI) et veille à son application.

Il définit, planifie et met en place des normes, standards, procédures et outils liés à la sécurité du système d'information.

Il contrôle la sécurité du système d'information en termes de confidentialité, intégrité, disponibilité.

Il évalue la vulnérabilité du système d'information et met en place des solutions pour protéger les applications et les données.

Il veille sur les évolutions nécessaires pour garantir la sécurité du système d'information dans son ensemble.

Il met en oeuvre des plans de secours et de sauvegarde et sensibilise les utilisateurs aux problèmes de sécurité (sauvegarde, virus, confidentialité des données,...).

Il assure un rôle de conseil, d'assistance, d'information, de formation et d'alerte.

Conditions d'accès au métier

Le cadre informaticien N2 est titulaire :
– d'un diplôme de niveau Bac +2 (B.T.S. ou D.U.T. informatique ou diplôme reconnu équivalent) avec 7 ans d'expérience en qualité d'informaticien,
– ou d'une maîtrise informatique (ou diplôme reconnu équivalent) avec 2 ans d'expérience.

Pour être recruté en qualité de responsable de la sécurité des systèmes d'information le salarié doit être titulaire d'une spécialisation complémentaire en sécurité des systèmes d'information.

Dispositions spécifiques

Lorsque le cadre informaticien N2 exerce les fonctions de chef de projet, il bénéficie d'un complément métier de 87 points.

Lorsque le cadre informaticien N2 exerçant les fonctions d'ingénieur système est titulaire d'un D.E.A., d'un D.E.S.S. ou d'un diplôme d'ingénieur (ou diplômes reconnus équivalents) avec deux ans d'expérience, ou débutant titulaire d'un doctorat (ou diplôme reconnu équivalent), il bénéficie d'un complément métier de 126 points.

Le responsable de la sécurité des systèmes d'information bénéficie d'un complément métier de 50 points.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 1 Coef. Réf. 493

REGROUPEMENT CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Attaché administratif			
Secrétaire général de direction			
Responsable qualité N1			
Responsable communication			
Responsable ressources humaines N1			
Responsable achats N1			
Contrôleur de gestion N1			

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 1 effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de secrétaire général de direction organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable qualité N1 est chargé de coordonner la démarche qualité au sein de l'établissement, notamment en assurant le suivi des procédures mises en place en matière d'hygiène et de sécurité. En outre, il définit les actions de prévention des risques ainsi que les critères d'évaluation de la démarche qualité. Il exerce sa mission sous la responsabilité et en collaboration avec les instances de l'établissement intervenant dans les matières ayant trait à l'hygiène et à la sécurité.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable communication met en oeuvre et coordonne les campagnes de communication qu'il contribue à élaborer dans le cadre fixé par la direction.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable ressources humaines N1 décline les orientations arrêtées par la direction en matière de gestion des ressources humaines.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable achats N1 est chargé de suivre les opérations d'acquisition des biens nécessaires au fonctionnement de l'établissement. Il s'assure de la régularité des procédures menées et collabore à la définition des programmes d'achat. Il gère les appels d'offres et peut avoir recours à la procédure des marchés. Il encadre une équipe de professionnels.

Le cadre administratif Niveau 1 chargé d'assurer les fonctions de contrôleur de gestion N1 met en place et contrôle les procédures de gestion. Il alerte et conseille la direction.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac +2 ou licence et compter 3 ans d'expérience.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 2 Coef. Réf. 547

REGROUPEMENT CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef du personnel (mis en cadre d'extinction)			
Responsable comptable			

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 2 chargé du personnel élabore et met en oeuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la règlementation sociale.

Le cadre administratif N2 assurant les fonctions de responsable comptable est chargé de la comptabilité et est responsable de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement analytique. Il peut exercer des activités de type financier, fiscal ou social.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac +3 ou d'un diplôme de niveau Bac +2 et compter cinq ans d'expérience.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 3 Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Adjoint de direction			
Responsable ressources humaines N2			
Econome			
Responsable qualité N2			
Responsable achats N2			
Contrôleur de gestion N2			

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 3 est :
– soit directement rattaché au directeur auquel il est adjoint, dans les établissements dans lesquels il ne peut pas, en principe, être créé de poste de directeur-adjoint. Ses tâches sont étendues et diversifiées ; elles peuvent comporter une dominante, aussi bien dans les services généraux ou techniques (comptabilité, personnel, informatique, économat, entretien,...) que dans les services professionnels (éducatif, paramédical,...),
– soit rattaché au directeur, directeur-adjoint, gestionnaire ou à un chef de service dans les grands établissements. Ses tâches sont très spécialisées dans le domaine de compétences de son service, tout en conservant une certaine polyvalence,
– soit chargé de la fonction d'économe consistant à assurer la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

Le responsable des ressources humaines N2 élabore et met en oeuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la règlementation sociale.

Le responsable achats N2 élabore et met en oeuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique achats et de son développement.

Le responsable qualité N2 élabore et met en oeuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la démarche qualité et de son développement.

Le contrôleur de gestion N2 organise et contrôle la gestion économique de la structure selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et dans le respect de la règlementation.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac +3 ou d'un diplôme de niveau Bac +2 et compter 5 ans d'expérience.

CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 1 Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de comptabilité générale (+ de 300 lits) (cadre d'extinction)			
Chef des services économiques (+ de 300 lits) (cadre d'extinction)			
Chef du personnel (+ de 300 lits) (cadre d'extinction)			

Définition du métier

Le chef de service administratif Niveau 1, chargé de la comptabilité générale, est responsable dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement en comptabilité analytique. Il peut exercer des activités connexes de type financier, fiscal ou social.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé du personnel élabore et met en oeuvre dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. les moyens quantitatifs ou qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la règlementation sociale.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé des services économiques assure, dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac +4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac +3 et justifier d'une expérience de la fonction d'au moins 3 ans.

CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 2 Coef. Réf. 809

REGROUPEMENT CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Directeur administratif et financier			
Directeur des systèmes d'information et de l'organisation			
Directeur des ressources humaines			
Chef de service informatique N1			
Chef des services financiers (+ de 500 lits) (cadre d'extinction)			

Définition du métier

Le directeur des systèmes d'information (DSI) ou directeur des systèmes d'information et de l'organisation (DSIO) définit les orientations stratégiques des systèmes d'information et de communication.

Il fixe et met en oeuvre la politique informatique.

Il pilote l'ensemble des activités en lien avec le système d'information, dont il s'assure de l'efficacité et dont il évalue la performance (qualité, sécurité, coûts,...).

Il veille à la mise en cohérence continue du système d'information avec la stratégie de la structure.

Le chef de service administratif Niveau 2 exerçant les fonctions de directeur administratif et financier est responsable de l'ensemble des activités comptables, financières et fiscales dans les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 15 millions d'euros, en lien avec la direction générale.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé d'assurer les fonctions de directeur des ressources humaines définit la poilitique des ressources humaines de l'entreprise en lien avec la direction générale.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de directeur des systèmes d'information et de l'organisation, le salarié doit être titulaire d'un diplôme informatique ou scientifique de niveau Bac +5 et posséder sept ans d'expérience, ou être titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme reconnu comme équivalent et posséder 4 ans d'expérience.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé des services financiers ou des ressources humaines doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac +5 et de 4 ans d'expérience ou d'un diplôme de niveau Bac +4 et de 7 ans d'expérience.

ART.
Regroupement 3.5

Filière : administrative – Métiers de la recherche – Regroupement 3.5

Filière : éducative et sociale – Regroupement 2.2

REGROUPEMENT DE METIERS	MÉTIERS DE LA RECHERCHE
	Qui correspondent à
	2 METIERS
	TECHNICIEN D'ÉTUDE CLINIQUE
	ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE

Critères de regroupement

Les professionnels des métiers de la recherche contribuent à la mise en oeuvre des protocoles de recherche clinique sur un lieu autorisé.

TECHNICIEN D'ÉTUDE CLINIQUE Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT MÉTIERS DE LA RECHERCHE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien d'étude clinique			

Définition du métier

Le technicien d'étude clinique assiste l'investigateur dans la réalisation d'études cliniques sur un ou plusieurs sites.

Il collecte les données cliniques et assure la logistique de l'étude.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de technicien d'étude clinique, le salarié doit être titulaire d'un Bac +2 et d'une formation ou une expérience spécifique de recherche clinique.

ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE Coef. Réf. 493

REGROUPEMENT MÉTIERS DE LA RECHERCHE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Attaché de recherche clinique			

Définition du métier

L'attaché de recherche clinique effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à la recherche clinique, en transversalité avec l'ensemble des services et professionnels concernés.

L'attaché de recherche clinique met en place et réalise le suivi des essais cliniques. Il assure le contrôle de la qualité scientifique, technique et règlementaire des projets de recherche clinique au sein de l'établissement. Son activité, centrée sur les pratiques médico-soignantes, s'exerce en lien direct avec la conférence médicale.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac +3 et compter au moins trois ans d'expérience.

L'attaché de recherche clinique doit avoir une formation ou une expérience spécifique en recherche clinique.

ART.
Regroupement 4.1

Filière : logistique – Regroupement 4.1

REGROUPEMENT DE METIERS	AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 1
	Qui correspond à
	1 METIER
	AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIVEAU 1

Critères de regroupement

L'agent des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches simples n'exigeant pas de qualification particulière.

COEFFICIENT DE REFERENCE	291

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES - NIVEAU 1 Coef. Réf. 291

REGROUPEMENT AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 1

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent de service			15 dans les conditions ci-dessous

Définition du métier

L'agent des services logistiques Niveau 1 assure, selon son affectation, des travaux d'hygiène, d'entretien, de service de restauration, de manutention et autres tâches simples. Il a des tâches d'agent hôtelier spécialisé lorsqu'il exécute ses tâches d'agent de service, d'agent d'hôtelier ou de serveur, pour plus de la moitié de son temps au contact des usagers de l'établissement ou du service (personnes hospitalisées, handicapées, âgées,...).

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, aucune qualification initiale n'est exigée.

La formation-adaptation des salariés est assurée par l'établissement.

L'agent des services logistiques niveau 1 bénéficie d'un complément métier de 15 points :
– dès lors qu'il exécute pendant au moins la moitié de son temps, ses tâches au contact des usagers,
– ou dès lors qu'il compte 7 ans d'exercice du métier. Cette condition d'exercice n'est pas liée à l'établissement.

Dispositions spécifiques

Dès lors qu'un agent des services logistiques N1 a suivi des actions de formation de spécialisation dans son métier pour une durée totale au moins égale à 120 heures, il accède au métier d'agent des services logistiques N2.

Il y a lieu de tenir compte de toutes les formations y compris de celles acquises avant l'embauche.

ART.
Regroupement 4.2

Filière : logistique – Regroupement 4.2

REGROUPEMENT DE METIERS	AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 2
	Qui correspond à
	1 METIER
	AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIVEAU 2

Critères de regroupement

L'agent des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches simples exigeant une qualification professionnelle minimum.

COEFFICIENT DE REFERENCE	312

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES - NIVEAU 2 Coef. Réf. 312

REGROUPEMENT AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent des services logistiques Niveau 2			

Définition du métier

L'agent des services logistiques Niveau 2 assure, selon son affectation, le gardiennage des bâtiments et locaux, ou des travaux d'hygiène et d'entretien en respectant des modes d'utilisation précis pour lesquels il est qualifié, ou des tâches liées au fonctionnement des cuisines et offices ou divers travaux simples sous les directives d'un professionnel, ou des tâches simples liées au fonctionnement de la lingerie et de la buanderie, ou des tâches de manutention de diverses marchandises, produits ou objets, ou de la conduite de véhicules de tourisme et utilitaires.

ART.
Regroupement 4.3

Filière : logistique – Regroupement 4.3

REGROUPEMENT DE METIERS	TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
12 FONCTIONS	2 METIERS
Commis de cuisine	OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIVEAU 1
Ouvrier d'entretien	
Ouvrier professionnel (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)	
Ouvrier des services d'orthopédie	
Magasinier	
Conducteur poids lourds et transports en commun par intermittence	
Lingère mécanicienne	
Conducteur machine à laver 30 kg	
Agent des services de sécurité	
Gouvernante	RESPONSABLE LOGISTIQUE NIVEAU 1
Chef serveur	
Chef lingère	

Critères de regroupement

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une formation professionnelle de niveau C.A.P. ou B.E.P.

Il doit avoir un C.A.P. ou un B.E.P. ou une qualification de même niveau, reconnue.

COEFFICIENT DE REFERENCE	329

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES - NIVEAU 1 Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 1

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Commis de cuisine			
Ouvrier d'entretien			
Ouvrier professionnel (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)			
Ouvrier des services d'orthopédie			
Magasinier			
Conducteur poids lourds et transports en commun			
Lingère mécanicienne			
Conducteur machine à laver 30 kg			
Agent des services de sécurité			10

Définition du métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 assure, selon le cas :
– l'exécution de tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...),
– la manutention de diverses marchandises, produits ou objets,
– la conduite de véhicules de transports en commun ou de poids lourds,
– l'exécution des interventions de maintenance des appareillages, ainsi que les aides techniques et les travaux simples de production en orthopédie.

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 exerçant en qualité d'agent des services de sécurité assure la prévention et la sécurité des installations et des personnes. À ce titre :
– il s'assure du maintien en bon état de fonctionnement des installations de lutte contre l'incendie de l'établissement et sensibilise le personnel au risque incendie,
– il contribue à une fonction de modération hors cadre thérapeutique.

Conditions d'accès au métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est titulaire d'un C.A.P. ou d'un B.E.P., ou d'un certificat de formation professionnelle, ou d'une qualification reconnue de même niveau.

L'agent des services de sécurité est titulaire du SSIAP 1 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

L'agent des services de sécurité bénéficie d'un complément métier de 10 points.

RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 1 Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 1

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Gouvernante	15 25 ou 40		
Chef serveur			
Chef lingère			

Définition du métier

Le responsable logistique Niveau 1 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.

Conditions d'accès au métier

Le responsable logistique Niveau 1 bénéficie d'un complément encadrement de 15 points quand il encadre au moins 3 à 9 salariés E.T.P.

Il bénéficie d'un complément encadrement de 25 points quand il encadre 10 à 19 salariés E.T.P.

Il bénéficie d'un complément encadrement de 40 points quand il encadre 20 salariés et plus E.T.P.

ART.
Regroupement 4.4

Filière : logistique – Regroupement 4.4

REGROUPEMENT DE METIERS	OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 2
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
14 FONCTIONS	3 METIERS
Ouvrier qualifié (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...) Opérateur technique de dialyse Ouvrier professionnel (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)	OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIVEAU 2
Magasinier principal Conducteur transports en commun	
Conducteur ambulancier	
Lingère qualifiée Conducteur machine à laver et à essorer	
	OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIÉ
Chef de buanderie	RESPONSABLE LOGISTIQUE NIVEAU 2
Contremaître Surveillant d'entretien	
Sous chef de cuisine	
Chef de cuisine	
Chef d'équipe des services de sécurité	

Critères de regroupement

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une qualification correspondant à deux C.A.P. ou à deux Brevets Professionnels de qualification ou à un C.A.P. et à un B.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle.

COEFFICIENT DE REFERENCE	339

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES - NIVEAU 2 Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ouvrier qualifié (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)			
Opérateur technique de dialyse			
Ouvrier professionnel de 2eme catégorie (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)			
Magasinier principal			
Conducteur transports en commun			
Conducteur ambulancier			
Lingère qualifiée			
Conducteur machine à laver et à essorer			

Définition du métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 assure, selon le cas :
– l'exécution des tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification,
– la responsabilité de la tenue du magasin,
– la conduite des véhicules de transports en commun,
– la conduite des véhicules affectés aux transports des malades et des personnes en difficulté ainsi que l'entretien courant de ces véhicules,
– des tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin, lingerie, buanderie,...).

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau. Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier des

services logistiques Niveau 2 par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques Niveau 1.

Lorsqu'il exerce en qualité d'ambulancier, il doit être titulaire du permis de conduire de catégorie B et du certificat de capacité d'ambulancier.

Dispositions spécifiques

Lorsque l'ouvrier des services logistiques Niveau 2 exerce des fonctions d'ambulancier dans les SAMU et les SMUR, il bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ouvrier hautement qualifié			33

Définition du métier

L'ouvrier hautement qualifié assure, selon le cas :
– l'exécution de travaux de haute qualité et technicité, impliquant une part importante d'initiative et de responsabilité dans les domaines relevant de sa qualification,
– la réalisation d'un appareillage comprenant, dans les services d'orthopédie, les opérations de moulage, de fabrication, d'essayage et d'adaptation.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau.

Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier hautement qualifié par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques niveau 2.

Dispositions spécifiques

L'ouvrier hautement qualifié bénéficie d'un complément métier de 33 points.

RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 2 Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de buanderie	25 50 ou 60		
Contremaître			50
Surveillant d'entretien			60
Sous-chef de cuisine	25 50 ou 60		15
Chef de cuisine	15 25 60 ou 80		50
Chef d'équipe des services de sécurité	15		10

Définition du métier

Le responsable logistique niveau 2 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.

Le responsable logistique niveau 2 exerçant en qualité de chef d'équipe des services de sécurité assure la prévention et la sécurité des installations et des personnes. À ce titre :
– il s'assure du maintien en bon état de fonctionnement des installations de lutte contre l'incendie de l'établissement et sensibilise le personnel au risque incendie,
– il contribue à une fonction de modération hors cadre thérapeutique.

Il encadre les agents des services de sécurité et a pour mission la formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie notamment.

Conditions d'accès au métier

Le chef d'équipe des services de sécurité est titulaire du SSIAP 2 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément métier de 15 points.

Lorsqu'il exerce en qualité de chef de cuisine ou de contremaître, il bénéficie d'un complément métier de 50 points.

Lorsqu'il exerce en qualité de surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément métier de 60 points.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de buanderie, contremaître ou surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément encadrement de :
– 25 points lorqu'il encadre de 3 à 9 salariés E.T.P.,
– 50 points lorqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
– 60 points lorqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :
– 25 points lorqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,
– 50 points lorqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
– 60 points lorqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :
– 10 points lorqu'il encadre de 3 à 5 salariés E.T.P.,
– 25 points lorqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,
– 60 points lorqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
– 80 points lorqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Le chef d'équipe des services de sécurité bénéficie d'un complément métier de 10 points et d'un complément encadrement de 15 points.

ART.
Regroupement 4.5

Filière : logistique – Regroupement 4.5

REGROUPEMENT DE METIERS	TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
5 FONCTIONS	2 METIERS
Technicien en circulation extracorporelle	TECHNICIEN
Technicien	
Technicien dialyse	
Responsable des services techniques de dialyse	RESPONSABLE LOGISTIQUE NIVEAU 3
Responsable de sécurité	

Critères de regroupement

Le technicien des services logistiques effectue des travaux d'une certaine complexité.

Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité.

Il doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE	392

TECHNICIEN Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien en circulation extracorporelle			
Technicien		36	
Technicien dialyse		36	

Définition du métier

Le technicien procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents.

Conditions d'accès au métier

Le technicien est titulaire au moins d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

Dispositions spécifiques

Lorsque le technicien est titulaire d'un B.T.S., d'un D.U.T. ou d'un diplôme professionnel de niveau Bac +2 dans sa spécialité, il bénéficie d'un complément diplôme de 36 points.

Le technicien encadrant au moins deux secteurs spécialisés d'un service technique ou exerçant ses fonctions à titre exclusif, en génie thermique ou dans le domaine biomédical, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

RESPONSABLE LOGISTIQUE – NIVEAU 3 Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Responsable des services techniques de dialyse			102
Responsable de sécurité	36		

Définition du métier

Le responsable des services techniques de dialyse assure la responsabilité et la coordination des techniciens des services logistiques spécialisés en dialyse.

Le responsable de sécurité coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention. Il a la responsabilité des équipes de sécurité et conseille la direction de la structure en matière de sécurité et incendie.

Conditions d'accès au métier

Le responsable des services techniques de dialyse est titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. électronique ou similaire et possède une expérience professionnelle de cinq ans au minimum.

Le responsable de sécurité est titulaire du SSIAP 3 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

Le responsable des services techniques de dialyse bénéficie d'un complément métier de 102 points.

Le responsable de sécurité bénéficie d'un complément encadrement de 36 points.

ART.
Regroupement 4.6

Filière : logistique – Cadres – Regroupement 4.6

REGROUPEMENT DE METIERS	CADRES LOGISTIQUES
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
5 FONCTIONS	2 METIERS
Chef de cuisine (20 à 35)	CADRE TECHNIQUE
Chef de cuisine (+ de 35)	
Chef de service d'entretien	
Ingénieur, chef des services techniques	CHEF DE SERVICE TECHNIQUE
Ingénieur biomédical	

Critères de regroupement

Le cadre logistique effectue des tâches complexes dans le domaine logistique.

CADRE TECHNIQUE Coef. Réf. 460

REGROUPEMENT CADRES LOGISTIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de cuisine (20 à 35)			
Chef de cuisine (+ de 35)			39
Chef du service d'entretien			33

Définition du métier

Le cadre technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (cuisine, entretien,...).

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de cadre technique, le salarié est titulaire d'un diplôme de niveau Bac +3 ou d'un diplôme de niveau Bac +2 et d'une expérience professionnelle de 5 ans au moins.

Dispositions spécifiques

Le cadre technique chargé du service d'entretien bénéficie d'un complément métier de 33 points.

Le cadre technique chargé d'une cuisine de plus de 35 salariés bénéficie d'un complément métier de 39 points.

CHEF DE SERVICE TECHNIQUE Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT CADRES LOGISTIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ingénieur, chef des services techniques			
Ingénieur biomédical			

Définition du métier

Le chef de service technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (entretien,...) dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P.

L'ingénieur biomédical fournit à la direction générale et aux équipes techniques et médicales une expertise biomédicale dans la programmation, l'achat et/ou la gestion des équipements biomédicaux, ainsi que sur les évolutions technologiques.

Il veille au respect de l'application des règles de procédures, normes et standards afférents à son domaine d'activité. Il contrôle l'utilisation et l'entretien des matériels et des locaux.

Conditions d'accès au métier

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac +4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac +3 et justifier d'une expérience de la fonction d'au moins 3 ans.

Lorsqu'il exerce en qualité d'ingénieur biomédical, il doit être diplômé d'une école d'ingénieur ou d'un Master II incluant une spécialisation en génie biomédical.

ART.

A1.2 – Classement des médecins, pharmaciens, biologistes et sages-femmes

A1.2.1 – Classement des médecins, pharmaciens et biologistes

A1.2.1.1 – Rémunération

La rémunération des médecins, pharmaciens et biologistes est constituée :
– d'un coefficient de référence incluant l'incidence des mesures prises pour les praticiens hospitaliers,
– s'il y a lieu, de complément en points pour spécialité, pour les médecins spécialistes et les biologistes,
– s'il y a lieu, de complément en points pour les anciens chefs de clinique, anciens internes de centres hospitaliers régionaux ou biologistes,
– s'il y a lieu, de complément d'encadrement pour les médecins chefs, biologistes chefs et pharmaciens chefs,
– s'il y a lieu, de complément fonctionnel,
– s'il y a lieu, de complément reclassement,
– le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
– une prime d'ancienneté * qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1.2,
– d'un complément technicité ** attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1.3,
– s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
– s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.
– de la prime décentralisée d'un montant global de 5 % quel que soit le secteur dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

Ces modalités d'attribution doivent être conformes aux codes de déontologie les concernant.

Le montant global de la prime décentralisée du corps médical est versée, reliquat compris, au seul corps médical.

* " Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014**".

** " Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014**, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2".

A1.2.1.2 – Bonifications

Une bonification de 30 à 180 points peut être éventuellement attribuée par le conseil d'administration au vu des éléments indicatifs ci-dessous :
– intérim par un médecin du médecin chef de service, du médecin chef d'établissement ou du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
– intérim par le médecin chef de service du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
– gestion par un médecin-directeur d'un établissement de plus de 500 lits,
– prise en charge d'un service présentant des difficultés particulières,
– responsabilités particulières assurées dans l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement,
– prise en compte des caractéristiques du poste occupé faisant apparaître une charge particulièrement lourde,
– acquisition par un médecin des titres, à l'exclusion de la qualification dans la spécialité pour laquelle il est engagé, lui conférant une compétence particulière dont l'établissement est susceptible de bénéficier ou ayant effectué un travail présentant un intérêt scientifique.

Pour ce qui les concerne et par analogie aux éléments indicatifs ci-dessus, les pharmaciens et biologistes peuvent bénéficier de cette bonification.

Ces points sont liés à l'existence des conditions qui ont entraîné leur attribution.

A1.2.2 – Classement des sages-femmes

La rémunération des sages-femmes est constituée :
– d'un coefficient de référence,
– s'il y a lieu, d'un complément d'encadrement,
– le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
– une prime d'ancienneté * qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1.2,
– d'un complément technicité ** attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1.3,
– s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
– s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.
– de la prime décentralisée dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

* " Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014**".

** " Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01**

du 4 février 2014, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2".

ART.

Filière : médicale – Cadres

REGROUPEMENT DE METIERS	CADRES MEDICAUX
Sont rattachés à ce regroupement	Qui correspondent à
15 FONCTIONS	9 METIERS
Sage-femme	SAGE-FEMME
Sage-femme chef ou coordonnatrice générale	
	MEDECIN
	MEDECIN RESPONSABLE DE L'INFORMATION MEDICALE
Pharmacien	PHARMACIEN
Pharmacien chef de service	
Médecin spécialisé	MEDECIN SPECIALISTE
Médecin spécialisé groupe A1	
Médecin spécialisé groupe A2	
Médecin spécialisé AI CHR ou ACCA A1	
Médecin spécialisé AI CHR ou ACCA A2	
Pharmacien ou médecin biologiste	MEDECIN OU PHARMACIEN BIOLOGISTE
Pharmacien ou médecin biologiste chef	
Médecin chef de service	MEDECIN CHEF DE SERVICE
Médecin chef de service groupe A1	
Médecin chef de service groupe A2	
Médecin chef de service spécialisé A2 CHR ou ACCA	
	MEDECIN COORDONNATEUR
	MEDECIN CHEF D'ETABLISSEMENT
	MEDECIN DIRECTEUR

SAGE-FEMME Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Sage-femme			

Définition du métier

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'accès au métier

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du code de la santé publique.

SAGE-FEMME CHEF Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Sage-femme chef	30		

Définition du métier

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'accès au métier

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Lorsque la sage-femme encadre des sages-femmes ou des professionnels de santé dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture), elle bénéficie d'un complément encadrement de 30 points.

SAGE-FEMME COORDONNATRICE GÉNÉRALE Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Sage-femme coordonnatrice générale	30		

Définition du métier

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'accès au métier

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Lorsque la sage-femme encadre des sages-femmes ou des professionnels de santé dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture), elle bénéficie d'un complément encadrement de 30 points.

MEDECIN Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin					

Définition du métier

Le médecin diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.

Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le médecin doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Dès lors que le médecin remplit les conditions légales et réglementaires lui permettant d'être reconnu médecin spécialiste en médecine générale, il accède au métier de médecin spécialiste.

MEDECIN RESPONSABLE DE L'INFORMATION MÉDICALE Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin responsable de l'information médicale	100				

Définition du métier

Le médecin responsable de l'information médicale organise le recueil, le traitement et l'analyse de l'information médicale. Il conseille les praticiens pour la production des informations et veille à la qualité des données transmises.

Conditions d'accès au métier

Le médecin responsable de l'information médicale doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le code de la santé publique. Il est désigné conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dispositions spécifiques

Le médecin responsable de l'information médicale bénéficie d'un complément spécialité de 100 points dès lors qu'il justifie des diplômes requis par la réglementation en vigueur lui permettant d'exercer spécialiste.

PHARMACIEN Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Pharmacien					
Pharmacien chef de service groupe B		160		90	

Définition du métier

Le pharmacien délivre les médicaments, vérifie leur compatibilité ainsi que les bons de délivrance. Il gère les stocks de la pharmacie.

Conditions d'accès au métier

Le pharmacien doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le pharmacien encadrant au moins deux pharmaciens E.T.P. bénéficie d'un complément encadrement de 160 points et d'un complément fonctionnel de 90 points.

MEDECIN SPÉCIALISTE Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin spécialisé groupe B	100				
Médecin spécialisé groupe A1	100			35	
Médecin spécialisé groupe A2	100			35	40
Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1	100		170	35	
Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2	100		170	35	40

Définition du métier

Le médecin spécialiste diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, chirurgicales de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.

Il est spécialisé dans la pathologie d'un seul organe ou domaine, dans un type de soins ou dans un type de patients.

Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le médecin spécialiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le code de la santé publique.

Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la loi n° 82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

Dispositions spécifiques

Le médecin spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.

Lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant), il bénéficie d'un complément ACCA ou ancien interne C.H.R. de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.

Le médecin spécialisé exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.

Le médecin spécialisé (groupe A2 ou ancien interne de C.H.R. ou ACCA groupe A2) bénéficie, à l'occasion du reclassement, d'un complément reclassement de 40 points majorant son coefficient de référence.

MEDECIN OU PHARMACIEN BIOLOGISTE Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Pharmacien ou médecin biologiste	100		170	35	40
Pharmacien ou médecin biologiste chef	100	160	170	130	

Définition du métier

Le pharmacien biologiste participe au diagnostic, au traitement et à la prévention des maladies, en effectuant ou en faisant effectuer sous sa responsabilité des analyses médicales qu'il interprète.

Conditions d'accès au métier

Le pharmacien biologiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le pharmacien biologiste, titulaire de 4 C.E.S. bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.

En outre, lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant) il bénéficie d'un complément ACCA ou AI CHR de 170 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste chef bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément reclassement de 40 points, majorant son coefficient de référence.

Le pharmacien biologiste chef bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.

MEDECIN CHEF DE SERVICE Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin chef de service groupe B	100 si les conditions sont remplies	160			
Médecin chef de service groupe A1		160		130	
Médecin chef de service groupe A2		160		130	40
Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1		160	170	130	
Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2		160	170	130	40

Définition du métier

Le médecin chef de service exerce par délégation la direction médicale effective de son service, à l'exclusion de la direction administrative. Il est responsable devant le médecin-directeur ou le médecin chef d'établissement lorsqu'il y en a un et, dans le cas contraire, devant la direction de l'organisme gestionnaire. Chaque fois qu'il s'agira d'un service de spécialité, le médecin chef de service devra être muni de la qualification correspondante au regard de la législation (qu'il s'agisse d'une qualification sur titre ou après justification d'un certificat d'études spéciales).

Conditions d'accès au métier

Pour accéder au métier de médecin chef de service, le médecin doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le code de la santé publique.

Il doit, en outre, faire l'objet d'une nomination par le conseil d'administration de l'organisme gestionnaire.

Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la loi n° 82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

Dispositions spécifiques

Le médecin chef de service spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.

Le médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA bénéficie d'un complément C.H.R. ou ACCA de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.

Le médecin chef de service bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.

Le médecin chef de service exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.

Le médecin chef de service spécialisé Groupe A2 ou ancien interne C.H.R. ou ACCA A2 bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément de 40 points majorant son coefficient de référence.

MEDECIN COORDONNATEUR Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin coordonnateur	100			50	

Définition du métier

Le médecin coordonnateur coordonne des médecins salariés ou libéraux.

Conditions d'accès au métier

Le médecin coordonnateur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément fonctionnel de 50 points.

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément spécialité de 100 points dès lors qu'il justifie des diplômes requis par la réglementation en vigueur lui permettant d'exercer en qualité de spécialiste.

MEDECIN CHEF D'ÉTABLISSEMENT Coef. Réf. 1260

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin chef d'établissement					

Définition du métier

Le médecin chef d'établissement a, sous l'autorité du conseil d'administration (ou du directeur par délégation) de l'organisme qui gère l'établissement la responsabilité de tous les services médicaux de l'établissement et la direction effective de tout ou partie de ces services, à l'exclusion de la direction administrative.

Conditions d'accès au métier

Le médecin chef d'établissement doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le code de la santé publique.

MEDECIN DIRECTEUR Coef. Réf. 1325

REGROUPEMENT CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin directeur					

Définition du métier

Le médecin directeur a, sous l'autorité du conseil d'administration de l'organisme qui gère l'établissement, la responsabilité de l'ensemble des services médicaux et administratifs, dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il exerce la direction médicale effective de tous les services, à l'exclusion de ceux qui sont par délégation, confiés à un médecin chef de service.

Conditions d'accès au métier

Le médecin directeur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le code de la santé publique.

ART.

A1.3 – Classement des directeurs-généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires

En règle générale, il ne peut être créé d'emploi de directeur-adjoint ou de gestionnaire dans les établissements comptant moins de 100 lits agréés ou assimilés.

Exceptionnellement, il en sera différemment dans certains cas particuliers, notamment lorsque les fonctions de directeur seront exercées par un médecin-directeur.

La rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires comporte :
– un coefficient de référence,
– le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
– une prime d'ancienneté * qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1.2,
– d'un complément technicité ** attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1.3,
– s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
– s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
– le cas échéant, des poins supplémentaires pour sujétions spéciales,
– une prime décentralisée de 5 % quel que soit le secteur attribuée dans les conditions définies à l'article A3.1.

Ces modalités d'attribution doivent être conformes aux codes de déontologie les concernant.

Le montant global de la prime décentralisée du corps médical est versée, reliquat compris, au seul corps médical.

* " Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels **présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014**".

** " Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des **personnelsprésents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014**, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2".

A1.3.1 – Coefficient de référence

Le coefficient de référence (y) est calculé tous les trois ans en tenant compte des charges de la classe 6 du dernier exercice clos en millions d'euros, concernant l'ensemble des activités y compris de production, selon la formule suivante :

$$Y = 32562\ [(ca\ n–1)^{0.1671}] / 12 \times 4{,}151$$

Pour les établissements sous objectif quantifié national, les charges visées ci-dessus sont majorées des produits enregistrés en classe 4 correspondant aux prothèses et produits sanguins ainsi que des honoraires des praticiens, radiologues, biologistes et auxiliaires médicaux.

Les charges visées ci-dessus sont affectées d'un plancher et d'un plafond fixés respectivement à 0,84 millions d'euros et à 70 millions d'euros.

Pour les directeurs-adjoints ou gestionnaires et les gestionnaires économes des résidences autonomie, la rémunération de base visée ci-dessus est affectée d'un coefficient égal à 0,85.

A1.3.2 – Points supplémentaires pour sujétions spéciales

Pour tenir compte de responsabilités, de compétences ou de qualifications particulières, ainsi que de sujétions spéciales, les conseils d'administration ont la faculté d'attribuer de 20 à 90 points supplémentaires.

Les directeurs généraux responsables devant le conseil d'administration de l'ensemble des établissements bénéficient desdits points supplémentaires.

ART.

A1.4 – Classement des emplois en cadre d'extinction par filières

Filière soignante :
– Aide-soignant non diplômé (351)
– Laborantin non diplômé (337)
– Manipulateur radio non diplômé (364)
– Infirmier auxiliaire (337)
– Manipulateur en électro-cardiologie (337)
– Aide-préparateur en pharmacie (354)
– Manipulateur E.E.G. (364)
– Secrétaire médical non diplômé (329)
– Secrétaire médical qualifié non diplômé (345)
– Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (449)
– Infirmier breveté sana (474)
– Infirmier manipulateur radio diplômé (532)
– Infirmier général stagiaire (603) *

Filière éducative et sociale :
– Moniteur (339)
– Instituteur titulaire du B.E. ou Bac (378)
– Moniteur d'éducation physique ou sportive (378)
– Professeur-adjoint d'éducation physique ou sportive (435)
– Instituteur titulaire du C.A.P. (435)
– Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (394)
– Jardinière d'enfants spécialisée (462)
– Educateur technique spécialisé assimilé (479)
– Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres (465) *
– Moniteur chef, Chef de travaux, Directeur-adjoint technique (452) *
– Educateur technique chef assimilé (462) *
– Assistant social moniteur d'école (465) *

Filière administrative :
– Secrétaire de direction (354)
– Perforeur (329)
– Vérifieur (343)
– Encodeur et opérateur sur terminal N1, N2 (345)
– Moniteur perforateur (345)
– Pupitreur N1 (337)
– Pupitreur N2 (364)
– Pupitreur N3 (386)
– Dactylo et dactylo qualifié (329)
– Sténo-dactylo et sténo-dactylo qualifié (343)
– Programmeur assembleur (448)
– Dépensier (448)
– Préparateur de travaux N1, N2 (396)
– Chef d'exploitation (420)
– Chef préparateur de travaux (429)

– Chef pupitreur (429)
– Programmeur d'étude N1, N2, N3 (429)
– Chef programmeur (494) *
– Chef de service informatique N2 (gros système) (913) *
– Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) (1017) *
– Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) (925) *
– Chef-adjoint de service informatique (gros système) (809) *

Filière logistique :
– Employé de laboratoire (291) (1)
– Serveur (291) (1)
– Agent psychiatrique (312)
– Chauffeur de chaudière basse pression (312)
– Repasseuse de linge (329)
– Chauffeur de chaudière haute pression N1 (329)
– Chauffeur de chaudière haute pression N2 (339).

(1) Cet emploi se voit affecté d'un coefficient égal à 306 dès lors que le salarié exécute pendant au moins la moitié de son temps ses tâches au contact des usagers ou dès lors qu'il compte sept ans d'exercice de l'emploi.

* Salariés relevant de la catégorie cadre.

SECTION 4

Avenant : Annexe III : Indemnités et primes - Avantages en nature

Source officielle Légifrance

ART. A3.1.1

Une prime annuelle décentralisée est versée à l'ensemble des salariés des établissements appliquant la présente convention, à l'exclusion des assistants familiaux.

ART. A3.1.2

Le montant brut global à répartir entre les salariés concernés est égal à 5 % de la masse des salaires bruts.

Dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient de congés trimestriels, il est égal à 3 %.

Par accord d'entreprise ou d'établissement agréé, le cas échéant, il pourra être décidé dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés de passer de la prime de 5 % à la prime de 3 % majorée des congés supplémentaires et réciproquement.

Il y a lieu de distinguer, d'une part, la masse des salaires bruts de l'ensemble des salariés autre que celle des personnels visés au titre XX de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, la masse des salaires bruts des médecins, biologistes et pharmaciens.

Il est entendu que l'élément de décentralisation à verser à ces personnels est calculé sur leur seule masse salariale brute.

En cas d'abattement de la prime décentralisée dans les conditions prévues à l'article A3. 1.3, le reliquat de chacune des masses est réparti entre les salariés concernés, à savoir médecins, pharmaciens, biologistes, d'une part, et les autres personnels, y compris les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, d'autre part.

ART. A3.1.3

Les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement par accord collectif conclu dans les conditions légales et réglementaires.

A défaut de pouvoir négocier un accord collectif dans les conditions légales et réglementaires, les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement avec le comité social et économique.

A défaut de comité social et économique, ces modalités doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum. Cet accord majoritaire s'entend de la majorité des salariés concernés.

Ces modalités ont une durée de vie limitée à une année civile. Toutefois, ces modalités pourront faire l'objet d'une reconduction d'une année sur l'autre, dès lors que les parties en conviennent.

Les accords visés ci-dessus ne sont pas soumis à la procédure d'agrément prévue à l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Les modalités et périodicité de versement de la prime décentralisée telles que précisées ci-dessus concernent l'ensemble des salariés, y compris les médecins, biologistes et pharmaciens. S'agissant des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, les modalités d'attribution et de versement sont arrêtées par le conseil d'administration.

ART. A3.1.4

ART. A3.1.5

Il est entendu que les absences suivantes ne donneront pas lieu à abattement :

- absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;

- périodes de congés payés ;

- absences autorisées dont bénéficient les délégués syndicaux et les représentants du personnel au titre des dispositions légales et conventionnelles ;

- absences pour congés de maternité ou d'adoption, tels que définis à l'article 12.01 de la présente convention ;

- absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles survenus ou contractées dans l'établissement ;

- absences pour accidents du trajet assimilés à des accidents du travail par la sécurité sociale ;

- périodes pendant lesquelles un salarié est maintenu ou rappelé sous les drapeaux ;

- périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'un congé de formation rémunéré, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;

- congés de courte durée prévus aux articles 11.02,11.03 et 11.04 de la présente convention ;

- jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail ;

- congé de paternité ;

- absences pour participation à un jury d'assises ;

- le temps de repos de fin de carrière prévu à l'article 15.03.2.2.2 de la présente convention.

ART. A3.2.1

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures, et ce pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

ART. A3.2.2

Les salariés qui assurent un travail effectif (intensif ou non) durant toute la durée de la nuit percevront, en outre, une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point.

ART.

Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égalée à 1,54 point CCN 51 par heure ou fraction d'heure.

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 un dimanche ou un jour férié.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés.

ART. A3.4.1

Les indemnités suivantes sont placées en cadre d'extinction à compter du 1er juillet 2003.

a) Pour les coursiers, une indemnité égale à la valeur d'une paire de chaussures, usage travail, par année de service ;

b) Pour les cyclistes, une indemnité égale à 2 % du salaire de base ;

c) Pour les ouvriers utilisant leurs outils personnels au service de l'établissement, une indemnité égale à 3 % du salaire de base perçu par ces ouvriers ;

Pour le concierge assurant la chauffe de l'établissement, et pendant la période de chauffage, une indemnité égalé à 10 % de son salaire.

Seuls les salariés en place à la date d'application du présent avenant et percevant lesdites indemnités continuent à en bénéficier. En revanche, ces indemnités ne peuvent être versées aux nouveaux salariés.

ART. A3.4.2

A3. 4.2.1. Prime d'internat de 5 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés

La prime d'internat est attribuée aux personnels subissant dans le mois considéré au moins trois contraintes parmi celles énoncées ci-dessous :

- surveillance de nuit (responsabilité de surveillance nocturne) ;

- travail le dimanche ou les jours fériés ;

- travail effectué au-delà de 20 heures.

La prime d'internat sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins trois contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les 6 derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à 6 mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime d'internat est égal à 5 % du salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

A3. 4.2.2. Prime d'internat de 3 % dans les autres établissements

Une prime d'internat, égale à 3 % de leur salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement, est attribuée aux personnels éducatifs subissant des sujétions d'internat, à savoir travail ou présence de nuit ou travail les dimanches et jours fériés.

ART. A3.4.3

Une prime pour contraintes conventionnelles particulières est attribuée aux personnels subissant, dans le mois considéré, au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessous :
– trois prises de travail jour encadrant deux coupures d'activité ;
– période de travail d'une durée inférieure à 3 heures ;
– amplitude de la journée de travail supérieure à 11 heures ;
– durée du repos ininterrompu entre 2 journées de travail inférieure à 12 heures.

De plus, les modifications du tableau de service intervenant au cours d'une quatorzaine équivaudront pour toute la durée de la quatorzaine forfaitairement à une contrainte particulière.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les 6 derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à 6 mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime pour contraintes conventionnelles particulières est égal à 5 % du salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières est cumulable avec la prime d'internat de 5 %.

ART. A3.4.4

Les responsables de pouponnières exerçant dans les pouponnières du secteur social bénéficient d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Les salariés exerçant des fonctions de gérant de tutelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés exerçant la fonction de secrétaire du directeur d'un établissement de plus de 100 lits ou 100 ETP bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés autres qu'infirmiers qui exercent des fonctions à titre exclusif dans le domaine de la circulation extracorporelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Les salariés non visés à l'article A2. 1.2, les chefs de bureau visés à l'article A2. 1.2, responsables dans les directions chargées des ressources humaines de la gestion administrative des personnels, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 12 points.

Les salariés non visés à l'article A2. 1.2, responsables d'un secteur global d'activité et encadrant au moins deux contremaîtres, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

ART. A3.4.5

L'établissement souscrit, au bénéfice des salariés ayant la responsabilité d'espèces, une assurance spécifique.

ART. A3.4.6

Une indemnité forfaitaire est attribuée aux salariés dispensant des soins aux détenus dans les services médico-psychologiques régionaux, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le montant de l'indemnité est fixé à 24 points pour les salariés consacrant leur activité à temps plein à ces structures et au prorata pour les salariés à temps partiel.

ART. A3.4.7

Les aides-soignants et accompagnants éducatifs et sociaux (ex-aides médico-psychologiques), détenteurs d'une attestation de suivi de l'intégralité de la formation spécifique à la fonction d'assistant de soins en gérontologie et qui assurent des fonctions d'assistant de soins en gérontologie dans une unité cognitivo-comportementale, une unité d'hébergement renforcée, un pole d'activités et de soins adaptés ou dans une équipe spécialisée pour la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer d'un service de soins infirmiers à domicile, bénéficient d'une prime mensuelle égale à 90 € brut pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'assistant de soins en gérontologie quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein.

ART.

Les concierges en continu habitant la loge ont droit, outre le repos hebdomadaire légal et les congés payés légaux, à un congé annuel compensateur de 15 jours (ou une indemnité équivalente).

Dans le cas d'un ménage ou seul un des conjoints tient le poste de concierge, l'autre conjoint ne doit pas assurer son remplacement à la loge, sans engagement contractuel.

ART. A3.6.1

A3. 6.1.1. Salariés ayant droit à deux repas gratuits par jour

Ont droit tous les jours à deux repas gratuits les salariés assurant les fonctions de :
– chefs de partie (saucier, entremétier, pâtissier) ;
– cuisiniers qualifiés ;
– cuisiniers, sous-chefs de cuisine ;
– cuisiniers, chefs de cuisine.

A3. 6.1.2. Salariés ayant droit éventuellement à un ou deux repas par jour

Ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où ils se trouvent, en raison de leurs horaires de travail, sur le lieu de travail aux heures du repas, les salariés assurant les fonctions de :
– garçon ou fille de cuisine ;
– tournant et éventuellement cafetier ;
– plongeur ;
– commis de cuisine ;
– boucher qualifié ;
– charcutier qualifié.

A3. 6.1.3. Salariés du secteur de l'enfance inadaptée

Lorsqu'ils sont chargés d'assurer une action éducative en prenant leurs repas à la table des enfants, les salariés énumérés ci-après bénéficient de la gratuité de ces repas :
– les accompagnants éducatifs et sociaux (ex AMP) et salariés assimilés ;
– les moniteurs-éducateurs ;
– les éducateurs spécialisés et les éducateurs petite enfance ;
– les cadres petite enfance et les cadres éducatifs assurant des fonctions d'éducateurs chefs.

ART. A3.6.2

A3. 6.2.1. Concierge

Le concierge est logé, chauffé et éclairé gratuitement.

A3. 6.2.2. Instituteurs et enseignants spécialisés

Les instituteurs et les enseignants spécialisés visés à la présente convention ont droit au logement gratuit.

En cas d'impossibilité de leur fournir le logement gratuit auquel ils ont droit, ils percevront une indemnité égale à 30 points.

ART.

Les remboursements de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

ART. A3.7.1

Les frais engagés au titre des repas et des nuitées (hôtel et petit déjeuner) sont remboursés conformément aux barèmes réglementaires.

Les frais engagés au titre du seul petit-déjeuner sont remboursés sur la base de 50 % du barème réglementaire pour un repas.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération :
– entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
– entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
– entre 0 heure et 5 heures pour la nuitée.

ART. A3.7.2

A3. 7.2.1. Transport par chemin de fer

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur la base du tarif 2e classe SNCF.

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effectuée, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel.

A3. 7.2.2. Utilisation d'une voiture personnelle *(1)*

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité par kilomètre parcouru aux taux ci-après :
– 0,65 € pour les 5 CV et moins ;
– 0,78 € pour les 6 CV et plus ;.
– 64,79 € pour l'indemnité.

Dans ce cas, les salariés doivent avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule et ne peuvent prétendre à une indemnité de l'employeur ou son représentant pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

Les salariés ci-dessus visés ont droit - en sus des indemnités kilométriques qui leur sont versées par application du 2e ou du 3e alinéa du présent article - à une indemnité complémentaire qui leur sera versée mensuellement aux deux conditions ci-après :

– ne pas s'être vu proposer par l'employeur ou son représentant une voiture de service ;

– avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1 500 kilomètres.

Le taux de l'indemnité susvisée est fixé, quelle que soit la puissance de la voiture personnelle utilisée, à 152,06 €.

A3. 7.2.3. Utilisation d'un bicycle à moteur *(1)*

Les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique au taux de 0,19 € par kilomètre parcouru.

A3. 7.2.4. Révision

Le montant des différentes indemnités visées aux articles A3. 7.2.2 et A3. 7.2.3 ci-dessus sera révisé deux fois par an, les révisions prenant effet au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année.

L'évolution des taux desdites indemnités sera identique à celle de l'indice INSEE « Services d'utilisation des véhicules privés » au cours des 6 mois (dont les indices sont connus) précédant chacun des réajustements.

(1) Taux applicable au 1er juillet 2019

ART.

Les remboursements de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

ART. A3.7.1

Les frais engagés au titre des repas et des nuitées (hôtel et petit déjeuner) sont remboursés conformément aux barèmes réglementaires.

Les frais engagés au titre du seul petit-déjeuner sont remboursés sur la base de 50 % du barème réglementaire pour un repas.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération :
– entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
– entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
– entre 0 heure et 5 heures pour la nuitée.

ART. **A3.7.2**

A3. 7.2.1. Transport par chemin de fer

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur la base du tarif 2e classe SNCF.

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effectuée, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel.

A3. 7.2.2. Utilisation d'une voiture personnelle *(1)*

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité par kilomètre parcouru aux taux ci-après :
– 0,65 € pour les 5 CV et moins ;
– 0,78 € pour les 6 CV et plus ;.
– 64,79 € pour l'indemnité.

Dans ce cas, les salariés doivent avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule et ne peuvent prétendre à une indemnité de l'employeur ou son représentant pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

Les salariés ci-dessus visés ont droit - en sus des indemnités kilométriques qui leur sont versées par application du 2e ou du 3e alinéa du présent article - à une indemnité complémentaire qui leur sera versée mensuellement aux deux conditions ci-après :

– ne pas s'être vu proposer par l'employeur ou son représentant une voiture de service ;

– avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1 500 kilomètres.

Le taux de l'indemnité susvisée est fixé, quelle que soit la puissance de la voiture personnelle utilisée, à 152,06 €.

A3. 7.2.3. Utilisation d'un bicycle à moteur *(1)*

Les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique au taux de 0,19 € par kilomètre parcouru.

A3. 7.2.4. Révision

Le montant des différentes indemnités visées aux articles A3. 7.2.2 et A3. 7.2.3 ci-dessus sera révisé deux fois par an, les révisions prenant effet au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année.

L'évolution des taux desdites indemnités sera identique à celle de l'indice INSEE « Services d'utilisation des véhicules privés » au cours des 6 mois (dont les indices sont connus) précédant chacun des réajustements.

(1) Taux applicable au 1er juillet 2019

ART.

Le remboursement par l'employeur ou son représentant des titres de transport doit être effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART.

Par dérogation à l'article A3. 8 ci-dessus, l'obligation d'utiliser - pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail - des moyens de transports publics de voyageurs n'est pas exigée des salariés qui, du fait de leur handicap, sont dans l'incapacité, dûment motivée, d'utiliser les transports en commun.

En conséquence de ce qui précède, les salariés précités perçoivent mensuellement - y compris pendant les périodes de congé annuel - une allocation spéciale égale à 50 % des 11/12 du coût du titre de transport qu'ils devraient acheter pour effectuer le trajet de leur résidence habituelle à leur lieu de travail dans le temps le plus court si l'usage des transports publics de voyageurs leur était possible.

SECTION 5

Avenant : Avenant du 1er avril 1970 annexe IV : Prestations en nature

Source officielle Légifrance

ART.

Les montants retenus pour prestations en nature sont fixés par équivalence à un certain nombre de points convention collective nationale du 31 octobre 1951, dont la valeur est déterminée conformément à la procédure établie à l'article 08.01.2 de la présente convention.

ART. A 4.2

ART. A 4.2.1

a) Chambre individuelle sans confort : 2 points 2/3.

b) Chambre commune sans confort : 2 points. (*)

c) Chambre individuelle avec confort et chambre individuelle avec grand confort, construite ou aménagée comme telle avant 1948 : 14 points. (*)

d) Chambre individuelle : 18 points.

e) Chambre commune occupée par 2 agents seulement : 50 % des taux précédents, selon la catégorie, par occupant.

f) Chambre commune avec confort occupée par plus de 2 agents : 3 points par occupant. (*)

g) Logement comportant plusieurs pièces : pour chacune des pièces au-delà de la première majoration de 50 % du taux selon la catégorie.

(*) Cadre d'extinction.

ART. A 4.2.2

a) Par " confort " il faut entendre " comportant l'éclairage électrique, le chauffage, l'eau courante " ;

b) Par " grand confort ", il faut entendre " comprenant en sus l'eau courante chaude, des w.-c. intérieurs et une salle d'eau " ;

En outre, les éléments de grand confort (w.-c. intérieurs et salle d'eau, eau chaude) doivent avoir été installés depuis 1948.

(*) Cadre d'extinction.

ART. A 4.2.2

a) Par " confort " il faut entendre " comportant l'éclairage électrique, le chauffage, l'eau courante " ;

b) Par " grand confort ", il faut entendre " comprenant en sus l'eau courante chaude, des w.-c. intérieurs et une salle d'eau " ;

En outre, les éléments de grand confort (w.-c. intérieurs et salle d'eau, eau chaude) doivent avoir été installés depuis 1948.

(*) Cadre d'extinction.

ART. A 4.2.3

Les tarifs relatifs aux locaux sont majorés de 10 % pour les ménages.

ART. A 4.2.4

Des abattements pouvant atteindre 50 % pourront être appliqués aux tarifs ci-dessus pour convenance de service.

ART. A 4.1

Journée entière : 1,4 point.

Petit déjeuner : 1/11 de la journée.

Repas : 5/11 de la journée.

SECTION 6

Avenant : Annexe VI : Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés (ancienne annexe X)

Source officielle Légifrance

ART. Préambule

Les présentes dispositions concernent les assistants familiaux employés par des établissements ou services de placements familiaux spécialisés, autonomes ou non, habilités à recevoir des mineurs relevant de la protection judiciaire de la jeunesse ou habilités à recevoir des mineurs orientés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Ce placement familial spécialisé est différent du placement familial des pupilles de l'Etat, du placement familial des enfants protégés par le service d'aide sociale à l'enfance et du placement familial des enfants d'âge scolaire.

L'assistant familial peut accueillir des jeunes majeurs de moins de 21 ans conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pour la totalité de la présente annexe, par « enfant » il convient d'entendre enfant, adolescent ou jeune majeur handicapé ou inadapté, confié à l'établissement auquel est rattaché le service de placement familial spécialisé.

ART. A 6.01

Ne peuvent être employées par des centres de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant familial que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par le code de l'action sociale et des familles, notamment en matière d'agrément.

(ancien article A 10.01)

ART. A 6.02

Un contrat d'accueil ou de placement est signé par l'employeur, d'une part, l'assistant familial, d'autre part.

Les mentions obligatoires du contrat d'accueil sont celles prévues par le code de l'action sociale et des familles.

Ce contrat est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

Ce contrat est distinct du contrat de travail.

(ancien article A 10.02)

ART. A 6.03

L'assistant familial est un salarié du service de placement familial spécialisé.

Les dispositions concernant les modes, conditions de recrutement et période d'essai sont celles prévues au titre IV de la présente convention, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la présente annexe.

(ancien article A 10.03)

ART. A 6.04

L'agrément de l'assistant familial, prévu dans le code de l'action sociale et des familles, est un élément essentiel pour la validité du contrat de travail. Ce dernier doit tenir compte de l'attestation d'agrément qui comprend la date du début d'agrément ou du renouvellement, le nombre maximal d'enfants pouvant être gardés simultanément, le (ou les) type (s) d'accueil retenu (s).

Le retrait ou le non-renouvellement d'agrément rompt le contrat de travail. Il est fait application dans ce cas de l'article A10. 12 de la présente convention.

(ancien article A 10.04)

ART. A 6.05

La participation à certaines réunions institutionnelles fixées par la direction, les liaisons avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire du centre de placement familial font partie des obligations de service de l'assistant familial.

Les assistants familiaux sont soumis aux obligations de formation inscrites dans le code de l'action sociale et des familles.

(ancien article A 10.05)

ART. A 6.06

La rémunération mensuelle de l'assistant familial est composée comme suit :
– une part correspondant à la fonction globale d'accueil : 50 fois le Smic horaire par mois ;
– une part correspondant à l'accueil de chaque enfant : 70 fois le Smic horaire par mois et par enfant,
à l'exclusion de tout élément de rémunération conventionnel.

Dispositions transitoires :

Lorsqu'un assistant familial accueille de façon continue plus de 3 enfants au 1er juin 2006, la rémunération mensuelle qu'il perçoit ne peut être inférieure à 84,5 fois le salaire minimal de croissance pour chacun des enfants accueillis au-delà du troisième enfant, jusqu'à la fin du contrat d'accueil les concernant.

Soit, à titre d'exemple, pour 4 enfants accueillis au 1er juin 2006, une rémunération mensuelle égale à : 50 fois le Smic horaire + (70 fois le Smic horaire × 3) + 84,5 fois le Smic horaire, soit 344,5 fois le Smic horaire.

Ces dispositions transitoires cessent de s'appliquer pour les contrats d'accueil conclus à compter du 1er juin 2006.

La rémunération des assistants familiaux est majorée dans le cas où des contraintes réelles dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînées par l'état de santé de l'enfant pèsent sur eux : cette majoration ne peut être inférieure à 15,5 fois le Smic horaire par mois par enfant accueilli.

(ancien article A 10.06)

ART. A 6.07

En matière de congés payés, s'appliquent les articles 09.02.1,09.04,09.02.2 et 09.02.3 de la présente convention.

Ce congé annuel doit être pris par l'assistant familial afin de permettre à la famille d'accueil de se retrouver entre ses seuls membres pendant 5 semaines par an.

A titre exceptionnel, à la demande écrite de l'assistant familial et de son conjoint et avec l'accord de l'employeur, l'enfant pourra être maintenu dans la famille d'accueil durant les congés annuels de l'assistant familial. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de congés payés sera égale à 1,5/10 des salaires versés au cours des 12 derniers mois.

Cette situation exceptionnelle ne pourra se reproduire 2 années consécutives.

(ancien article A 10.07)

ART. A 6.08

Jours fériés. — Congés pour événements familiaux

Les dispositions conventionnelles applicables pour le 1er Mai et les autres jours fériés sont celles fixées aux articles 11.01.1, 11.01.2, 11.01.3.1, 11.01.3.2 et 11.01.3.3 de la présente convention. Leur sont également applicables les dispositions de l'article 11.03 relatives aux congés pour événements familiaux.

(ancien article A 10.08)

ART. A 6.09

Le repos hebdomadaire de l'assistant familial est de 1 jour ; dans la mesure du possible, ce repos est pris.

Si l'assistant familial continue à assurer la garde de l'enfant placé pendant le repos hebdomadaire fixé ci-dessus, il percevra, par dérogation à l'article A10. 06, une indemnité fixée forfaitairement à 10 points par repos hebdomadaire non pris.

Au cours de chaque trimestre civil, 3 repos hebdomadaires au moins devront être pris par l'assistant familial. Ces 3 jours comprendront au minimum 1 dimanche. Si ces 3 jours ne sont pas consécutifs, ils devront comprendre au moins 2 dimanches.

(ancien article A 10.09)

ART. A 6.10

Lorsqu'un enfant placé est absent, l'assistant familial continue à percevoir la même rémunération pendant la période définie au contrat d'accueil.

(ancien article A 10.10)

ART. A 6.11

Lorsque l'employeur est momentanément en mesure de ne confier aucun enfant à un assistant familial, celui-ci a droit à une indemnité journalière d'attente sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximal convenu avec lui et conformément à son agrément.

Cette indemnité d'attente est égale à 2,8 fois le Smic horaire par jour.

Cette disposition n'est applicable qu'aux assistants familiaux qui justifient d'une ancienneté de 3 mois au moins au service de l'employeur.

Si l'employeur n'a pas confié pendant 4 mois consécutifs d'enfant à un assistant familial, il est tenu soit de recommencer à lui verser la totalité de son salaire à l'issue de cette période, soit de lui adresser la lettre recommandée de licenciement.

L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistant familial à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfants.

L'employeur est, en outre, tenu d'indiquer ce motif dans la lettre de licenciement.

(ancien article A 10.11)

ART. A 6.12

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, il sera fait application du titre XV. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois ou, si elle lui est plus favorable, la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des 6 meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

(ancien article A 10.12)

ART. A 6.13

Indemnité d'entretien

L'indemnité d'entretien est fixée par jour et par enfant placé à 3,5 fois le minimum garanti.

Les fournitures, dont la nature est précisée dans le contrat d'accueil, sont prises en charge par l'établissement ou le service.

(ancien article A 10.13)

ART. A 6.14

Arrêt de travail

Lorsqu'en raison de la maladie de l'assistant familial, celui-ci et la famille d'accueil ne peuvent plus assurer la garde de l'enfant (ou des enfants) confié (s), il sera fait application du titre XIII au vu du certificat d'arrêt de travail. La garde de l'enfant est alors assumée par l'établissement.

(ancien article A 10.14)

ART. A 6.15

Les titres II et III de la présente convention sont applicables aux assistants familiaux concernés par la présente annexe.

(ancien article A 10.15)

ART. A 6.16

La présente annexe ne peut porter atteinte à des situations individuelles plus favorables.

(ancien article A 10.16)

SECTION 7

Avenant : Accord national du 15 mars 1985 relatif à la formation professionnelle et au financement des actions de formation alternée des jeunes

Source officielle Légifrance

ART. 1 Les adhérents des organisations d'employeurs signataires qui sont soumis à l'obligation légale de versement de 0,2 % de leur masse salariale en application de l'article L. 950-1 du code du travail verseront obligatoirement cette participation au fonds d'assurance formation PROMOFAF. Celui-ci délivrera en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libératoire.

ART. 2 A titre dérogatoire, les associations et organismes qui auraient leur propre projet d'accueil et de formation des jeunes peuvent soit faire reprendre ce projet par PROMOFAF, soit se désengager, pour l'année au cours de laquelle se déroule l'exécution du projet, des obligations de versement à PROMOFAF visées à l'article 1er ci-dessus. La lettre de désengagement doit être adressée au fonds d'assurance formation accompagnée d'une note décrivant les actions d'insertion envisagées.

Le solde non consommé par les associations et organismes concernés doit obligatoirement être versé au fonds d'assurance formation PROMOFAF.

ART. 3 Dans le cadre de la présente mission de gestion qui lui est confiée par les parties signataires, PROMOFAF affectera les contributions visées à l'article 1er à un compte spécial exclusivement destiné au financement des actions de formation alternée des jeunes.

ART. 4 Les signataires du présent accord créent une commission paritaire nationale pour l'insertion professionnelle des jeunes. Cette commission comprend un représentant par organisation syndicale signataire.

Promofaf assurera le secrétariat administratif de ladite commission.

ART. 5 La commission paritaire nationale pour l'insertion des jeunes aura pour mission de décider de la prise en charge des projets d'accueil et de formation des jeunes agréés par les directeurs départementaux du travail et de l'emploi, et déposés par les associations et organismes adhérents auprès de PROMOFAF.

ART. 6 Les projets d'accueil et de formation des jeunes pris en charge par la commission paritaire nationale seront financés par PROMOFAF, dans la limite des fonds disponibles, sur le compte spécial visé à l'article 3 en fonction des barèmes réglementaires.

SECTION 8

Avenant : Accord du 13 mai 1985 relatif aux frais de déplacement

Source officielle Légifrance

ART. 1 Le présent accord a pour objet de fixer pour l'application des articles L. 932-1 et L932-2 du code du travail les modalités de prise en charge par les organisations d'employeurs des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer - au nom des organisations syndicales de salariés ci-dessous désignés, aux négociations entre lesdites organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs.

ART. 2 Les réunions pour lesquelles les organisations d'employeurs prendront en en charge les frais de déplacement des salariés d'entreprises mandatés par les organisations syndicales de salariés sont les suivantes : 10 décembre 1984, 25 janvier 1985, 13 mai 1985.

ART. 3 Les organisations d'employeurs prendront en charge, pour chacune de ces réunions, les frais de déplacement de deux salariés par organisation syndicale de salariés.

ART. 4 Les frais de déplacement pris en charge sont fixés forfaitairement à six cents francs par délégué pris en charge et par réunion.

ART. 5 Les organisations d'employeurs s'acquitteront des obligations découlant du présent accord en versant, contre justificatifs, aux organisations syndicales de salariés les sommes revenant aux salariés qu'elles auront mandatés et dont la prise en charge des frais de déplacement est prévue à l'article 2 du présent accord.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 99-01 du 4 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

Dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et mettant en oeuvre la réduction du temps de travail dans les conditions définies par l'avenant n° 99-1, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sont établies par accord d'entreprise ou d'établissement en s'appuyant sur l'accord de branche UNIFED ou, à défaut et en attendant celui-ci, sur les préconisations adressées par la FEHAP à ses adhérents.

ART. 2

La réduction de l'horaire des salariés est fixée en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail sans que le nouvel horaire hebdomadaire de travail soit supérieur à 35 heures. La réduction du temps de travail en application du présent accord interviendra avant le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et avant le 1er janvier 2002 pour les autres.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle devra intervenir feront l'objet de l'accord complémentaire d'entreprise ou de la décision de l'employeur prévus à l'article précédent ; la réduction du temps de travail pourra être reprise au cours de la mise en oeuvre de l'accord et avant le 1er janvier 2003 afin d'envisager une deuxième réduction du temps de travail en application de l'article 3-IV de la loi du 13 juin 1998.

La réduction de l'horaire de travail des salariés, afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, est fixé en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail.

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 tel que défini par son article 1.1, sous réserve :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement ;

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit d'un accord complémentaire d'entreprise, soit, à défaut de délégué syndical ou de salarié mandaté, d'une décision de l'employeur après avis des instances représentatives du personnel ou à défaut après avis des personnels.

Ces accords d'entreprise ou d'établissement ou ces décisions de l'employeur fixent notamment le pourcentage de réduction de la durée du travail et le pourcentage d'embauches en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail.

Le présent accord peut également être mis en oeuvre dans des entreprises de moins de 50 salariés par un accord conclu entre lesdites entreprises regroupées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le cadre de l'article L. 132-30, 1er et 2e alinéas, du code du travail.

Conformément à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ces accords collectifs pourront - à défaut de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical - être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.

Dans toutes les entreprises ou établissements relevant du champ d'application du présent accord et adhérents de la FEHAP, une consultation systématique des institutions représentatives du personnel ou, à défaut, des personnels eux-mêmes sera effectuée. Dans les entreprises ou établissements s'engageant dans la négociation d'un accord, la consultation devra avoir lieu préalablement à la conclusion dudit accord.

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail sont soumis à l'agrément du ministre compétent au titre de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée.

ART. 9

a) Principe :

Dans le cadre du présent accord la rémunération conventionnelle des salariés présents lors de la déduction du temps de travail sera réduite dans les mêmes proportions que la durée du travail. Cette réduction concerne l'ensemble du salaire incluant les primes et indemnités de toute nature. Cette rémunération réduite sera également celle applicable aux nouveaux salariés, c'est-à-dire à ceux recrutés à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement.

La rémunération conventionnelle des salariés à temps partiel présents dans l'entreprise ou l'établissement au moment de la réduction du temps de travail et dont le temps partiel aura à cette occasion été majoré sera elle-même majorée proportionnellement.

Toutefois pour les salariés dont l'horaire de travail aura été effectivement réduit en application du présent accord, et qui auront ainsi contribué au développement de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, il sera ajouté à cette rémunération une indemnité dite de solidarité. Cette indemnité de solidarité est fixée de manière à permettre pour un temps plein après réduction de 10 % de sa durée du travail, un salaire égal à 39 heures de travail hebdomadaires et pour un temps plein après réduction de 15 % de sa durée du travail, un salaire égal à 37 heures et demie de travail hebdomadaires.

b) Retenue pour création d'emplois :

Par simplification administrative et pour tenir compte de la différence provisoire entre le salaire brut antérieur à la réduction du temps de travail et le salaire minoré après réduction de 15 % du temps de travail et majoré de l'indemnité de solidarité, il est créé au 1er septembre 1999 une retenue d'un montant de 3,84 % sur le salaire brut antérieur théorique ; cette retenue affectée exclusivement à la création d'emplois est dénommée " retenue pour création d'emplois " et apparaît seule sur la fiche de paie pour réduire le salaire brut antérieur théorique de 5,12 % (ramené au 1er juillet 2000 à 3,84 %) déterminant ainsi le salaire brut conventionnel sur lequel s'appliquent les diverses cotisations et taxes.

c) Participation complémentaire :

Pour les personnels présents au moment de la mise en oeuvre, le 1er septembre 1999, de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés jusqu'au 31 décembre 2000 la durée des échelons est prolongée de 16 mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de 3 ans, cette période est prolongée de 16 mois.

Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1,5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisation à l'exception des indemnités pour travail de nuit, de dimanches et jours fériés prévues aux articles A 3.2 et A 3.3 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.

Les salariés qui, au 1er septembre 1999, se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de 16 mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.

d) Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des contreparties salariales supérieures en fonction de l'état des lieux desdites entreprises ou d'établissements.

e) Nouveaux salariés et salariés à temps partiel : les nouveaux salariés recrutés à temps plein à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement bénéficieront de cette indemnité de solidarité ci-dessus et seront concernés par les dispositions du présent article.

Les nouveaux salariés recrutés à temps partiel seront rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, pour ceux des salariés à temps partiel qui auront refusé l'application du présent accord conformément au 3e alinéa de l'article 6 du présent accord, les dispositions du présent article ne seront pas appliquées mais ils ne pourront se prévaloir immédiatement ou ultérieurement d'aucun avantage direct ou indirect résultant du présent accord et notamment de l'indemnité de solidarité qui constitue un avantage conventionnel dont l'attribution est subordonnée à l'application du présent article.

ART.

Les organisations signataires du présent accord manifestent leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument sur des dispositions créant des emplois, ou, le cas échéant, préservant des emplois existants. L'enjeu est de taille car si tous les adhérents de la FEHAP réduisaient de 10 % la durée du travail et embauchaient en conséquence à hauteur de 7 %, le nombre d'emplois créés concernerait 10 360 salariés, soit 8 890 ETP.

Elles estiment qu'il y a lieu d'anticiper les échéances prévues pour la réduction de la durée légale du travail par la négociation d'un accord dans le cadre de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 s'inscrivant dans la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Elles souhaitent en conséquence que les établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951 s'inscrivent dans un processus d'anticipation de réduction du temps de travail et mettent en oeuvre le présent accord.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale auquel l'Etat, les collectivités territoriales, les organismes d'assurance maladie, les établissements et les salariés apportent chacun leur concours.

Les organisations signataires ont rédigé le présent accord tenant compte de l'absence à ce jour d'aide spécifique budgétaire accordée aux établissements pour la réduction du temps de travail ; dans la mesure où des aides financières seraient accordées spécifiquement aux établissements en plus des aides générales prévues par la loi du 13 juin 1998, les parties signataires conviendraient par avenant d'en tirer les conséquences au regard de l'équilibre budgétaire du présent accord.

ART. 8

L'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés signé par la FEHAP et les 5 organisations syndicales de salariés et agréé par Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité a fixé, pour les établissements et services adhérents de la fédération, une grande ambition en faveur des travailleurs handicapés puisqu'il s'agit d'aller au-delà de la loi du 10 juillet 1987 et de parvenir globalement à un taux de 7 % c'est-à-dire supérieur d'un point au taux légal de 6 %.

Aussi afin de poursuivre la réalisation de cet engagement les signataires du présent accord demandent aux établissements et services d'inclure dans leurs accords l'objectif de maintenir à tout le moins lors de la réduction du temps de travail le taux de travailleurs handicapés atteint précédemment, d'où la nécessité d'inclure des travailleurs handicapés dans les embauchés.

Les aides à l'embauche, à la formation, à l'adaptation des postes de travail, à la consolidation des postes et à leur pérennisation accompagneront les travailleurs handicapés recrutés dans le cadre de la compensation de la réduction du temps de travail et donneront lieu à toutes les décisions nécessaires par le comité paritaire de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951, accord conclu en vertu de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par arrêté du 15 janvier 1999.

ART. 7

Les cadres soumis à l'horaire collectif de travail se verront appliquer les modalités de réduction de l'horaire de travail définies pour les salariés non cadres par le présent accord.

Les cadres non soumis à l'horaire collectif de travail du fait de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail se verront appliquer la réduction du temps de travail suivant des modalités particulières. A l'intérieur du groupe des cadres, non soumis à l'horaire collectif de travail, il convient de distinguer les cadres dirigeants au forfait tous horaires d'une part, et les cadres au forfait horaire d'autre part :

Les cadres dirigeants sont ceux qui disposent par délégation d'un pouvoir de direction général et permanent et d'une très large autonomie dans l'organisation de leurs horaires de travail. Ils ne sont donc pas soumis à un horaire de travail et relèvent d'un forfait tous horaires ; sont concernés, les directeurs, les directeurs-adjoints, les gestionnaires, prévus à l'article A 1.4.2, ainsi que les médecins-directeurs prévus à l'article A 1.5.1.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 disposant de la délégation et de l'autonomie visée au présent alinéa. Ils bénéficient au titre de contrepartie de la réduction du temps de travail de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires.

Les cadres bénéficiant par délégation ou subdélégation d'un pouvoir de direction partiel et permanent et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et de leurs horaires sont, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, concernés par un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires, soit 76 heures à la quatorzaine. Pour tenir compte des fluctuations d'horaires dont ils ont toutefois l'initiative, les dépassements de l'horaire légal dans la limite de 6 heures par quatorzaine n'entraîneront, compte tenu du niveau de la rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires, ni paiement d'heures supplémentaires, ni majoration pour heures supplémentaires. Il bénéficient de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires au titre de contrepartie du forfait horaire. Sont concernés les chefs de service visés à l'article A 1.4.3, coefficient 600 et au-delà et disposant de la délégation et de l'autonomie définies au présent alinéa.

Pour les médecins et pharmaciens bénéficiant du titre 20 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 :

- à l'exception des médecins-directeurs ;

- à l'exception des médecins et pharmaciens soumis à l'horaire collectif de travail dont la durée de travail est réduite dans les conditions générales du présent accord, eu égard à la spécificité de l'exercice de leur art et au caractère impérieux des nécessités de service, il est retenu un dispositif similaire à celui des cadres ci-dessus à savoir, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires, soit 76 heures à la quatorzaine. Pour tenir compte des fluctuations d'horaire dont ils ont toutefois l'initiative, les dépassements de l'horaire légal dans la limite de 6 heures par quatorzaine n'entraîneront compte tenu du niveau de la rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires ni paiement d'heures supplémentaires ni majoration pour heures supplémentaires. Ils bénéficient de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires au titre de contrepartie du forfait horaire de 3 heures.

Pour tenir compte de l'obligation de formation des médecins, il leur est accordé une autorisation annuelle d'absence pour formation continue égale à une semaine sauf dispositions en matière de formation continue plus favorables dans l'établissement.

Les conventions de forfait doivent s'intégrer dans les contrats de travail des cadres concernés, c'est-à-dire, correspondant aux définitions données dans le présent article.

Les jours de repos prévus au présent article seront pris à hauteur de 50 % à l'initiative des cadres de manière compatible avec la fonction et les responsabilités assumées ou seront affectés par eux sur un compte épargne-temps ouvert par convention ou accord collectif étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement selon les modalités prévues à l'article 4 de la loi n° 98-461 ou à l'article L. 227-1 du code du travail.

Pendant leur absence, ces personnels d'encadrement seront, dans la mesure du possible, remplacés par des embauches compensatrices définies par l'accord d'entreprise ; à défaut d'embauche il sera dans la mesure du possible pallié à leur absence par des personnels présents dans l'entreprise chargés par subdélégation de tout ou partie des responsabilités exercées par les cadres remplacés.

ART. 6

Pour les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application dans ledit établissement du présent accord, sera appliquée une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que la réduction appliquée à l'horaire collectif ; ils bénéficieront alors de l'indemnité de solidarité prévue pour les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail. La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être réduite si la réduction a pour effet de faire perdre à l'intéressé le bénéfice des prestations en espèces et en nature du régime de sécurité sociale sauf demande expresse du salarié concerné.

Le nouvel horaire de travail sera constaté par 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, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application du présent accord, pourront au moment de l'application du présent accord refuser que leur soit appliqué ledit accord ; ce refus, qui ne saurait justifier de licenciement pour refus de modification substantielle du contrat de travail ni aucune autre sanction, devra être notifié à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé par écrit de la mise en oeuvre de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1er du présent accord. Dans ce cas les salariés concernés verront maintenus leur temps de travail et la rémunération afférente sans pouvoir prétendre au bénéfice direct ou indirect, immédiat ou ultérieur de quelques mesures que ce soit résultant de l'application du présent accord auquel ils auront globalement et définitivement renoncé par leur refus objet du présent alinéa.

Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail. Cette demande des salariés à temps partiel sera acceptée par l'établissement, dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements et dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

ART. 5 bis

Les parties s'engagent à maintenir les effectifs calculés en équivalent temps plein pendant 2 ans à compter de la signature de la convention passée avec l'Etat.

Par accord d'entreprise ou d'établissement et dans le cadre de l'accord " défensif " prévu par les articles 4 bis et 5 bis, il est possible de déroger provisoirement aux dispositions salariales de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 sans toutefois pouvoir modifier la valeur du point prévue par la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ; cette dérogation ne pourra entraîner par salarié une retenue supérieure à 1 % du salaire brut et pour une période d'une durée maximum de 2 ans. Cette dérogation salariale a pour objet de préserver des emplois menacés dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

Les recettes découlant de ces mesures salariales dérogatoires seront affectées en totalité et exclusivement aux mesures de maintien des effectifs ; un rapport sur le montant total de ces recettes et les emplois préservés sera adressé aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement et présenté aux institutions représentatives du personnel qui seront associées au suivi de l'accord.

Les personnels dont l'emploi n'aura pu être préservé par les présentes mesures pourront s'inscrire à la bourse d'emploi de la FEHAP afin de faciliter leur embauchage par d'autres établissements adhérents de la FEHAP.

ART. 5

L'Etat, les collectivités territoriales, les organismes d'assurance maladie devront tenir compte dans la fixation des dotations et des tarifs des établissements des dispositions du présent accord ainsi que des accords complémentaires pour permettre ainsi auxdits établissements de tenir l'engagement de maintien des effectifs signé par convention avec le représentant de l'Etat. L'attribution de moyens budgétaires insuffisants au maintien de l'effectif constaté avant la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail servant de base à la convention signée avec l'Etat ne saurait entraîner ni la responsabilité de l'entreprise ni la rupture de la convention.

La durée minimum légale de maintien des effectifs augmentés à l'occasion de la réduction du temps de travail est égale à 2 ans à compter de la dernière embauche réalisée. Toutefois les signataires du présent accord estiment nécessaire que tout soit mis en oeuvre pour que cette durée aille au-delà de 2 ans. A cet effet, les recettes découlant des aides de l'Etat sur la réduction du temps de travail ainsi que les recettes résultant des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, seront affectées exclusivement aux conséquences de la convention avec l'Etat, c'est-à-dire aux embauches ; l'excédent éventuel annuel de ces recettes par rapport aux dépenses salariales des embauches compensatrices à la réduction du temps de travail sera provisionné au compte de résultat et reporté sur l'exercice budgétaire suivant avec exclusivement la même affectation.

L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement fixera conformément au IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 la durée de l'engagement de l'entreprise ou de l'établissement, tenant compte de la diversité des entreprises ou établissements.

L'entreprise ou l'établissement fournira aux instances représentatives du personnel les informations sur les embauches réalisées et sur le maintien des effectifs.

ART. 14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective. Il prendra effet après agrément donné par le ministre compétent dans les conditions de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée.

Les entreprises ou établissements qui l'appliquent ne seront toutefois liés par ces dispositions comme par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement ou de la décision de l'employeur qu'après signature par l'entreprise de la convention passée avec l'Etat au titre de la loi du 13 juin 1998.

ART. 4 bis

Le nombre de licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique et évités en application du présent accord représentera au moins 7 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %.

Le nombre de licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique et évités en application du présent accord représentera au moins 11,5 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 15 %.

Pour les autres pourcentages de réduction du temps de travail, le pourcentage de licenciements évités est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement ou par décision unilatérale de l'employeur.

ART. 13

Un comité de suivi sera mis en place composé paritairement des signataires du présent accord ; il sera informé de la signature des accords complémentaires mettant en oeuvre le présent accord et pourra être saisi pour avis en cas de difficultés particulières.

Un rapport annuel sera présenté par la FEHAP à la commission paritaire prévue au titre Ier de la convention collective nationale du 31 octobre 1951, destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un rapport annuel portant sur l'exercice civil écoulé sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle.

ART. 12

Les aides spécifiques complémentaires relatives aux conséquences financières de la réduction du temps de travail qui seraient accordées de façon générale, en plus des aides de droit commun prévues par la loi du 13 juin 1998, par les pouvoirs publics aux établissements visés par le présent accord seront affectées à la réduction du temps de travail suivant des modalités fixées par avenant au présent accord.

ART. 4

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter ses effectifs, dans un délai maximum d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Cette augmentation sera fixée au vu de la réduction de l'horaire de travail retenue à l'article 2 du présent accord et en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, lorsque la réduction du temps de travail retenue sera de 10 % ou de 15 %, les recrutements seront respectivement de 7 % ou de 11,5 %, ces pourcentages se rapportant à l'effectif en équivalent temps plein calculé sur les 12 derniers mois précédant la signature de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou lorsqu'il s'agit d'appliquer un accord de branche, la signature de la convention de réduction du temps de travail liant l'entreprise et l'Etat. Ces pourcentages retenus ont pour objet de limiter à 4 % la perte de temps travaillé afin de préserver la qualité des soins et des services. En effet, les 10 % de réduction concernent les horaires à 39 heures, alors que les 7 % d'embauches portent sur des horaires à 35 heures, ce qui entraîne une différence de 3,97 % d'heures de travail perdues.

Les embauches seront réalisées en contrats à durée indéterminée principalement à temps complet. Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel pourront également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

Dans la limite de l'augmentation des effectifs résultant du pourcentage d'embauche appliqué à l'effectif annuel moyen des seuls contrats à durée déterminée concernés par la réduction du temps de travail, les embauches pourront se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel, conformément aux dispositions des articles L. 121-1 et suivants du code du travail ; la durée minimum de ces seuls contrats sera de 6 mois.

Sont considérées comme embauches prises en compte au titre de contrepartie à la réduction du temps de travail les transformations en contrats à durée indéterminée des contrats à durée déterminée des salariés déjà présents dans l'entreprise lorsque le motif de recours à ces CDD est le remplacement d'un salarié absent.

Afin de maintenir les prestations servies par les établissements, seront recherchés les moyens de majorer les pourcentages minimums légaux d'embauche de 6 % ou de 9 %. Pour faciliter ces majorations, il pourra être fait appel notamment à des salariés sur des contrats aidés, tels que des contrats de formation en alternance, des contrats emplois-jeunes, des contrats consolidés, etc.

Pour permettre d'effectuer certains des recrutements prévus au présent article, les établissements s'efforceront de rechercher si nécessaire des complémentarités d'heures avec des entreprises ou établissements géographiquement proches.

L'objet du présent accord conduit les signataires à considérer que l'intérêt général au service de l'emploi nécessite que les embauches concernent des personnes qui n'appartenaient pas à l'entreprise. Toutefois, les personnels à temps partiel qui n'auront pas refusé, au titre de l'article 6, 3e alinéa ci-dessous, que leur soit appliqué le présent accord, pourront, dans le cadre des embauches compensatrices prévues, obtenir une réponse favorable à leur demande d'augmentation de leur durée de travail dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements et dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

Les catégories professionnelles, le nombre d'équivalents temps plein par catégorie professionnelle, ainsi que les délais des recrutements feront l'objet de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1er du présent accord.

ART. 11

La mise en oeuvre du présent accord repose sur la parité globale avec la fonction publique hospitalière.

L'appréciation de cette parité s'appuiera, d'une part, sur le taux initial d'augmentation annuelle des salaires dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, sur l'actualisation a posteriori au vu des résultats annuels constatés.

Cette évaluation se fera sur la base de critères déterminés permettant la comparaison algébrique de l'incidence des différentes mesures intervenues dans la fonction publique hospitalière et de celles intervenues dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951. L'évaluation prendra en compte à la fois les mesures salariales générales ou catégorielles ainsi que l'évolution du temps de travail effectif.

Ce dispositif entre en vigueur au 1er janvier 1999.

ART. 3

Sous réserve des dispositions ci-dessous, le présent accord peut concerner soit l'entreprise tout entière, soit seulement certains de ses établissements ou certaines de ses unités cohérentes, dans l'organisation du travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Il concerne l'ensemble des salariés sous réserve des dispositions suivantes concernant les personnels de nuit et les assistantes maternelles.

Les personnels de nuit :

a) Par accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article 1er, il est possible d'inclure dans la réduction du temps de travail certains personnels de nuit visés à l'article 5-4-2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 selon les dispositions suivantes : les personnels de nuit visés à l'article 5-4-2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 dont la totalité du travail contractuel s'effectue exclusivement la nuit - durant un mois considéré - bénéficient pendant ce mois de travail exclusif de nuit d'une réduction du temps de travail qui porte l'horaire à la quatorzaine pour un temps plein à 63 heures de travail effectif, soit une réduction de 10 % de la durée conventionnelle actuelle égale à 70 heures par quatorzaine.

b) Les personnels de nuit visés à l'article 5-4-2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 qui ne bénéficient pas des dispositions prévues au a du présent article 3 ou dont la totalité du travail contractuel ne s'effectue pas exclusivement la nuit durant un mois considéré bénéficient pendant ce mois d'un horaire à la quatorzaine égal pour un temps plein à 70 heures.

c) Les personnels de nuit non visés à l'article 5-4-2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 bénéficient des mêmes dispositions générales de réduction du temps de travail que l'ensemble des personnels.

d) L'ensemble des personnels de nuit - donc visés au a, b et c du présent article - bénéficient des primes de nuit, de dimanche et de jours fériés pour les nuits, dimanches et jours fériés effectués pendant leur horaire de travail effectif, soit pour un temps plein à la quatorzaine de 63 heures ou 70 heures.

Les assistantes maternelles :

Les assistantes maternelles visées à l'annexe X de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ne sont pas concernées par les dispositions du code du travail et de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatives à la durée du travail ; toutefois, afin de les inscrire dans le mouvement général de réduction du temps de travail des personnels des établissements, il est décidé de leur accorder 8 jours de repos annuels supplémentaires. Dans la mesure où les assistantes maternelles continueraient à assurer, pendant un ou plusieurs de ces jours de repos, la garde des enfants, il leur serait fait application de l'article A 10-9 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. En revanche, les intéressées ne sont pas concernés par l'application du c de l'article 9.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel à temps partiel, le personnel d'encadrement, le corps médical.

ART. 10

Les revalorisations salariales prévues pour 1999 en parité avec l'accord salarial de la fonction publique - portant majoration de 0,5 % au 1er avril 1999 et 0,8 % au 1er décembre 1999 - sont appliquées aux mêmes dates et pour les mêmes montants à la masse salariale brute de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ; les recettes afférentes à ces augmentations sont affectées exclusivement et en totalité à la compensation partielle des embauches résultant de la réduction du temps de travail ou au maintien de l'emploi dans les cas prévus aux articles 4 bis et 5 bis.

Les mesures catégorielles fonction publique hospitalière de 1998 (hors mesures SMIC) et les augmentations générales indiciaires de la fonction publique hospitalière de 1 point au 1er avril 1999 et de 1 point au 1er décembre 1999 sont accordées en crédits aux établissements.

Les négociations salariales convention collective nationale du 31 octobre 1951 à venir donneront priorité à l'affectation aux établissements d'un crédit total de 2,58 % de la masse salariale incluant les mesures sus-citées. Ces crédits s'inscriront en parité avec les revalorisations générales ou catégorielles de la fonction publique.

A cette même date les négociations salariales reprendront leur portée générale qu'il s'agisse notamment d'augmentation de la valeur du point de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ou de mesures catégorielles.

Pour les salariés quitant les établissements dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique telle que visée aux articles 4 bis et 5 bis, le salaire conventionnel servant notamment de base au calcul des différentes indemnités de rupture et aux indemnités ASSEDIC est reconstitué sans tenir compte des mesures définies au c de l'article 9.

Une mise à jour complète par l'additif quater du 24 juin 1999 ne pourra être effectuée qu'après parution de l'additif ter du 14 juin 1999 non encore publié.

> **NOTA**
> Une mise à jour complète par l'additif quater du 24 juin 1999 ne pourra être effectuée qu'après parution de l'additif ter du 14 juin 1999 non encore publié.

SECTION 10

Avenant : Additif du 9 avril 1999 portant modifications relatives à l'avenant n° 99-01

Source officielle Légifrance

ART. 1er La retenue pour création d'emploi de 1,28 % prévue aux articles 3, 9, 10 et 12 est supprimée ; celle prévue en cas de réduction du temps de travail de 15 % est ramenée de 5,12 % à 3,84 %.

ART. 2 Pour les personnels présents au moment de la mise en oeuvre, le 1er septembre 1999, de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés jusqu'au 31 décembre 2000, la durée des échelons est prolongée de 16 mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de 3 ans, cette période est prolongée de 16 mois.

Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1,5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisation à l'exception des indemnités pour travail de nuit, de dimanches et jours fériés prévues aux articles A 3.2 et A 3.3 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.

Les salariés qui au 1er septembre 1999 se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de 16 mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.

ART. 3 La différence entre les dépenses salariales résultant des déroulements de carrière au titre de l'ancienneté prévue par la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et celles produites par les prolongations de durée d'échelon d'une part, le différé des augmentations salariales générales des salariés se trouvant en fin de carrière au 1er septembre 1999 d'autre part, seront affectées exclusivement et en totalité à la compensation partielle des embauches résultant de la réduction du temps de travail ou du maintien de l'emploi dans les cas prévus aux articles 4 bis et 5 bis.

ART. 4 Pour les salariés quittant les établissements dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique telle que visée aux articles 4 bis et 5 bis, le salaire conventionnel, servant notamment de base au calcul des différentes indemnités de rupture et aux indemnités ASSEDIC est reconstitué sans tenir compte des mesures définies au c de l'article 9.

ART. 5 Les modalités d'insertion dans l'avenant n° 99-1 du présent additif sont les suivantes :

.....

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 2000-01 du 14 mars 2000 relatif aux plans d'embauche, d'insertion et de formation et autres plans

Source officielle Légifrance

ART.

Toutes les conséquences financières des actions ci-dessus décrites pour la partie non prise en charge au titre des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles sont supportées dans le cadre de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Ces actions spécifiques contenues dans l'accord de branche seront financées par un fonds mutualisé alimenté par les établissements assujettis adhérents de la FEHAP qui n'auront pas rempli, en tout ou partie, leur obligation d'emploi.

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

Cette contribution obligatoire sera versée à l'association FEHAP-Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

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

La mise en oeuvre des actions de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord de branche.

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

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

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

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

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

La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux, 10, rue de Liebnitz, 75018 Paris ;

La fédération des services publics et des services de santé FO, 133-135, rue de Rome, 75017 Paris.

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

Le forfait unitaire par réunion est identique et harmonisé à celui en vigueur à la FEHAP. A compter du 1er janvier 2001, il est établi à 36 points (convention collective nationale du 31 octobre 1951). Le temps de réunion et de préparation des membres du comité est rémunéré comme temps de travail, conformément au titre XXIV de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Le présent accord et les décisions du comité de l'accord seront mis en oeuvre par une association de gestion. A cet effet, il est créé une association loi 1901 FEHAP-Obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui assure la collecte des contributions des établissements, la mise en oeuvre et la gestion des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le comité de l'accord.

Cette association de moyens rendra compte mensuellement au comité de l'accord de la mise en oeuvre des décisions, de la gestion, des résultats et fera toutes propositions utiles audit comité. Les statuts de l'association seront soumis à l'accord du comité. L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit :

L'objet de l'association est la mise en oeuvre de l'accord de branche convention collective national du 31 octobre 1951 et des décisions du comité de l'accord.

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

De plus, les statuts prévoiront, en cas de non poursuite de l'accord, une clause de dévolution du patrimoine à l'AGEFIPH.

Sont membres de l'association de gestion les administrateurs de la FEHAP ou toute personne désignée par le conseil d'administration de la FEHAP ainsi que les membres des délégations régionales de la FEHAP qui forment 2 collèges électoraux. Une telle composition donnera à l'association une assise nationale et régionale indispensable au développement d'une nouvelle politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le conseil d'administration de l'association comprendra 8 représentants de chaque collège électoral élus par les membres de leur collège. Un groupe de personnes qualifiées sera mis en place, comprenant 4 représentants dont un médecin du travail, désignés par de grandes associations oeuvrant dans le domaine de la formation des adolescents handicapés, de la rééducation professionnelle et du travail protégé. De plus, le comité de l'accord désignera annuellement en son sein, sur proposition de chacun des 2 collèges, 4 représentants titulaires et 4 suppléants représentant toutes les composantes du comité paritaire de l'accord qui siégeront ès qualité au conseil d'administration de l'association qui comptera ainsi 24 membres titulaires et 4 membres suppléants, ces derniers avec voix consultative.

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2001.

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

Il est conclu pour une durée de 5 ans, au terme de laquelle un bilan exhaustif des actions mises en oeuvre et des résultats sera établi avec précision et comparé aux engagements contenus dans ledit accord. De plus, les résultats obtenus en matière de taux d'emploi des travailleurs handicapés seront comparés à ceux obtenus, toutes choses égales par ailleurs, par l'AGEFIPH.

Les signataires décideront alors s'il y a lieu de poursuivre l'accord, de le modifier ou d'y mettre fin.

Le présent document, établi en 20 exemplaires revêtus des signatures des parties, sera soumis aux procédures légales d'agrément. En cas de non-agrément, il sera nul de plein droit.

Fait à Paris, le 14 mars 2000.

ART.

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

Les travailleurs handicapés, sur avis du médecin du travail, pourront demander à bénéficier de l'aménagement de leurs postes de travail en raison de l'aggravation de leur état de santé.

Dans ce cas, pour bénéficier de ces mesures, le salarié concerné devra être reconnu travailleur handicapé au sens de la loi relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, mettre en place des possibilités d'examens médicaux plus fréquents et spécialisés, développer les aides techniques et la protection sociale sont les axes de la politique à développer au sein de chaque établissement et service pour assurer, autant que faire se peut, le maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

L'entreprise pourra, à l'initiative ou non de l'intéressé et en tout état de cause avec l'accord du salarié, envisager des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'inaptitude après avis du médecin du travail, prévoir dans certains cas des aménagements de postes de travail ou bien encore organiser des stages pour permettre la reconversion et le reclassement des personnes concernées. Ces mesures seront prises après consultation des instances représentatives du personnel.

La reconversion professionnelle avec maintien dans l'établissement, dans un établissement de l'association ou dans un autre établissement de la FEHAP est prise en charge par la FEHAP-OETH en partenariat avec PROMOFAF.

En cas de réelle impossibilité de maintenir dans l'établissement, dans un établissement de l'association ou dans un autre établissement de la FEHAP le travailleur handicapé faute de poste à pourvoir, une reconversion professionnelle pourra également être envisagée pour favoriser l'insertion du salarié concerné dans une autre structure. Dans ce cas, dès le début de la formation une action sera immédiatement engagée auprès des organismes d'insertion spécialisés oeuvrant dans le cadre du PDITH pour les aider à rechercher un emploi.

ART.

Les relations commerciales avec le travail protégé seront développées. Toutefois, s'agissant des contrats de fournitures ou de prestations de services passés avec les CAT, les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile, l'exonération est limitée à 1/3 du montant de la contribution due, afin de favoriser en priorité l'emploi des travailleurs handicapés.

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

Prix TTC des fournitures et des prestations de services/8 250 F au 1er janvier 2000 × 12

= x unités bénéficiaires

(indexé annuellement sur l'évolution de la valeur du point CC 51

en vigueur du 1er janvier au 1er janvier suivant)

ART.

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

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

Les travailleurs handicapés concernés par un licenciement collectif ou économique collectif ou individuel visé à l'article L. 321-1 du code du travail verront leur période de préavis doublée.

En cas de suppression de postes de travail, l'entreprise développera un plan social et des actions complémentaires favorisant la reconversion et le reclassement des travailleurs handicapés.

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

ART.

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

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

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

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

ART.

Le deuxième engagement est d'inciter les établissements, à assurer 200 000 heures de stages de formation et 200 000 heures de stages de découverte et de sensibilisation durant la période de 5 ans retenue pour l'accord ; la FEHAP-OETH apportera son concours au financement de la formation lorsque son versement sera sollicité conformément à ses plans d'action.

Une politique d'insertion sera développée à partir de mesures relatives à l'aménagement des postes de travail, des locaux, des accès, des transports, voire du logement ; simultanément, tous les personnels seront sensibilisés et préparés à l'accueil de travailleurs handicapés comme collègues de travail avec la formation de tuteurs en partenariat avec l'OPCA de branche particulièrement chargés d'accueillir et d'accompagner les travailleurs handicapés pour faciliter leur insertion. Les directions des établissements, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjugueront leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle quantitative et qualitative de l'emploi intègre l'emploi des travailleurs handicapés.

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

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

Les établissements et services adhérents de la FEHAP seront des terrains permanents de stages de découverte et de sensibilisation pour les travailleurs handicapés et, notamment :

- pour les personnes handicapées en cours de formation dans les CRP, les IMPRO, les instituts d'éducation et de rééducation et les établissements de travail protégé, pour leur permettre d'acquérir une première expérience en entreprise ;

- pour les travailleurs handicapés en contrat emploi solidarité afin de développer leur capacité à occuper un emploi en mettant en oeuvre des actions de formation adaptées ;

- pour les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un autre type de contrat notamment, contrat d'apprentissage et contrat de qualification.

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

ART.

1. L'objectif est, à législation constante, d'atteindre au terme de ce nouvel accord (2001-2005) :

Pour consolider les résultats des 2 premiers accords de branche et pour tenir compte des départs à la retraite des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 dans les 5 ans à venir ainsi que des incidences de la mise en oeuvre de l'ARTT sur les embauches, l'objectif est, à législation constante, d'atteindre au terme de ce nouvel accord :

- 6 % hors CES

- 7 % y compris les CES

en taux moyen d'obligation d'emploi dans les établissements et services adhérant à la FEHAP

- 250 travailleurs handicapés de plus en contrat à durée indéterminée par rapport à la situation au 31 décembre 2000.

Une attention toute particulière sera apportée aux embauches de travailleurs handicapés reconnus COTOREP.

La période de référence de 5 ans s'étalera du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2005. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de faire se rencontrer les offres et les demandes d'emplois, d'évaluer l'adéquation entre les aptitudes du travailleur handicapé et le poste de travail considéré, d'apprécier les éventuels aménagements nécessaires du poste de travail et de l'environnement, d'établir - si besoin est - un contenu de stage de formation d'adaptation à l'emploi en question.

Pour ce faire, la FEHAP-OETH continuera à développer le partenariat avec les organismes chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre du programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés.

2. Bilan évaluation.

Après un premier entretien dans le cadre de la procédure d'embauche ou en début de celle-ci, l'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluation qui portera, d'une part, sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail et, d'autre part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande.

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

3. Incitation à l'embauche de travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP et notamment, de ceux en provenance des établissements de rééducation professionnelle, d'éducation spéciale et de travail protégé, etc.

L'embauche de travailleurs handicapés en provenance notamment des établissements adhérents de la FEHAP assurant la formation d'adolescents et d'adultes (IMPRO, CAT, atelier protégé et centre de rééducation professionnelle, etc.) est facilitée par l'application du coefficient de majoration prévu par l'accord au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération est retenu, après appréciation de la capacité de travail du travailleur handicapé ; les travailleurs handicapés ayant un abattement de salaire, compte tenu de la capacité de travail réduite telle qu'appréciée par la COTOREP, seront rémunérés suivant le salaire de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 au prorata de leur capacité et de leur temps de travail. Ils percevront, en outre, les aides prévues par les lois et règlements en vigueur.

ART.

La fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (FEHAP) est l'organisation employeur signataire de la convention collective du 31 octobre 1951.

Elle regroupe plus de 2 246 établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Parmi ses adhérents, elle compte plus de 300 établissements assurant aux personnes handicapées la formation professionnelle, la réadaptation, la rééducation professionnelle ou le travail protégé (CAT).

La FEHAP a décidé en assemblée générale statutaire de s'engager dès 1990 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés et, à cette fin, de négocier avec les partenaires sociaux un accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 pour la période de 1991-1995, accord renouvelé pour la période 1996-2000.

L'étude du solde de l'accord en cours permet de mesurer l'effort très important réalisé par les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pour atteindre l'objectif puisque, malgré le départ de 2 110 travailleurs handicapés le taux d'emploi et la pérennisation des emplois ont progressé régulièrement pour atteindre un taux d'obligation moyenne de 5,53 % sans les CES et de 6,15 % avec les CES.

Cette situation au 31 décembre 1999 est doublement remarquable compte tenu d'un contexte très défavorable du fait de la situation de l'emploi en général et des contraintes budgétaires conséquentes liées à la spécificité du secteur sanitaire, social et médico-social.

Malgré l'importance de l'ensemble des contraintes de ce secteur et une pyramide des âges particulièrement défavorable ; puisque sur les 5 ans à venir 759 bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 des établissements de la FEHAP partiront à la retraite, les signataires de l'accord de branche ont décidé de négocier un nouvel accord de branche avec pour priorité, d'une part le remplacement de ces travailleurs handicapés pour maintenir le taux d'emploi, d'autre part l'embauche supplémentaire de travailleurs handicapés notamment avec les embauches en contrats emplois jeunes et des embauches réalisées dans le cadre de L'ARTT.

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

Au vu des résultats constatés au 31 décembre 1999, l'assemblée générale de la FEHAP d'avril 2000 a pris acte de la négociation engagée avec les partenaires sociaux pour le renouvellement de l'accord de branche sur la période 2001-2005.

Le présent accord a été conclu en application de la loi 87-517 du 10 juillet 1987 modifiée et notamment de l'article L. 323.8.1.

L'accord de branche vise les actions engagées par les employeurs adhérant à la FEHAP en faveur des salariés bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 modifiée en vigueur au 1er janvier 2001 dans la limite du dispositif prévu dans le présent accord tant au plan technique que financier.

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

1. L'accord de branche concerne les adhérents de la FEHAP dans leur fonction d'employeur qui ne saurait être confondue avec leur mission sanitaire, sociale ou médico-sociale.

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

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

4. Les travailleurs handicapés sont des salariés embauchés pour leur compétence et leur capacité de travail et non pour ou malgré leur handicap. Ils bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des salariés des établissements et services adhérents de la FEHAP, sous réserve des dispositions spécifiques les concernant prises en application des lois et règlements. Priorité sera donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée y compris pour les travailleurs handicapés titulaires de contrats emploi-solidarité ou de contrats emplois jeunes.

5. Les 4 plans d'actions prévus par la loi seront mis en oeuvre dans l'accord et complétés par 2 autres portant l'un sur le travail protégé et l'autre sur le maintien dans l'entreprise des travailleurs devenant handicapés ou dans le handicap s'aggrave.

6. Des engagements précis, mesurables, seront pris dans le présent accord et donneront lieu à une évaluation permanente. Les bilans annuels seront transmis au ministre de l'emploi et de la solidarité, ainsi que le bilan final de l'accord.

7. Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements et services, leurs sièges sociaux, adhérents de la FEHAP assujettis à la loi du 10 juillet 1987. Les établissements et services de moins de 20 salariés adhérents de la FEHAP bénéficient des dispositions du présent accord.

8. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord pourra être appréciée au niveau de l'entreprise ; cette décision, prise par l'organisme gestionnaire sera adressée par écrit au comité paritaire de l'accord avant le 31 décembre 2001 et vaudra pour la durée du présent accord de 2001 à 2005.

Lorsque l'organisme gestionnaire décide de cette gestion au niveau de l'entreprise, est donc visé l'ensemble de ses établissements et de ses services, qu'ils soient adhérents ou non de la FEHAP. En revanche, ne sont bénéficiaires des actions contenues dans le présent accord que les établissements et services pour lesquels ledit organisme a adhéré à la FEHAP.

9. Les directions d'établissements, conformément à l'article R. 323-10 du code du travail, doivent porter à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la déclaration annuelle obligatoire. Les institutions représentatives des personnels et les médecins du

travail participeront à la mise en oeuvre de l'accord de branche dans le cadre de leurs attributions prévues par les textes en vigueur. Dans le cadre du présent accord une information complémentaire sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera portée au bilan social.

10. L'accord de branche s'attachera spécialement aux mesures de préparation de l'embauche, de formation aux postes de travail, d'adaptation des postes, d'aménagement des conditions de travail, de déplacement, voire de logement, et développera des actions de prévention du handicap et de l'aggravation du handicap.

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

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

13. L'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan d'évaluation qui portera, d'une part, sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail et, d'autre part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande ; tous les outils de l'évaluation pourront être sollicités ainsi qu'éventuellement l'approche ergonomique. Ce bilan pourra être demandé dans toutes les situations visées par les plans de l'accord.

14. Tout organisme employeur de la branche qui sollicite l'adhésion à l'accord de branche accepte l'ensemble du dispositif tel qu'il a été agréé ainsi que les mesures adoptées par le comité paritaire de l'accord. Sa demande est soumise à l'examen du comité paritaire. Celui-ci fixe à la majorité des 2/3 les objectifs conformes à l'esprit de l'accord de branche, au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'accord et à partir de la situation constatée dans les établissements et services adhérents de cet organismes au 31 décembre de l'année précédant son adhésion.

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

16. L'examen des dossiers par le comité paritaire de l'accord est subordonné à la communication de l'avis des instances compétentes prévues par la réglementation en vigueur (CHSCT, CE, DP) chaque fois que cet avis est sollicité. Dans cet esprit, l'instance représentative du personnel compétente sera informée par l'établissement des suites données aux dossiers examinés par le comité paritaire.

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

18. Chaque année, les établissements ou services présenteront aux institutions représentatives du personnel compétentes un rapport précisant l'ensemble des mesures mises en oeuvre par l'établissement ou service en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans le présent texte, l'expression " travailleur handicapé " doit être entendue comme concernant l'ensemble des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 relatif à la rénovation de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

I. - Exposé des motifs

La convention collective nationale du 31 octobre 1951 en régissant les relations du travail au sein des établissements et services adhérents de la FEHAP tient une place essentielle dans les rapports entre employeurs et salariés au regard du droit du travail.

Pour être pertinente, c'est-à-dire pour mieux répondre aux besoins des établissements dans leur mission d'intérêt général sans but lucratif, la convention collective nationale du 31 octobre 1951 a donné lieu à de nombreux avenants modificatifs, plus d'une centaine au cours des quinze dernières années.

Ces adaptations successives nécessaires ont en partie stratifié certaines dispositions conventionnelles, d'où la nécessité de recourir à une rénovation d'ensemble permettant une meilleure cohérence globale et un accès simplifié à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 facilitant la tâche des adhérents.

En plaçant la rénovation de la convention collective du 31 octobre 1951 dans le cadre de la négociation, la FEHAP a fait le choix du paritarisme.

La voie choisie de la négociation doit permettre à la FEHAP, à la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et la CGT-FO d'apporter la démonstration que le paritarisme est capable de rénover en profondeur ce qu'il a lui-même créé, tout en sachant que les branches et syndicats professionnels optent généralement pour la dénonciation du dispositif existant, considérant que la dénonciation est un préalable à tout changement conséquent.

II. - Options retenues

La rénovation constitue un ensemble s'inscrivant dans un souci d'équité et de respect de la cohérence entre les niveaux de qualification, de responsabilité, d'engagement institutionnel et ceux de rémunération.

A cet effet ont été retenues les options suivantes :

1. La nomenclature actuelle de plus de 400 emplois est remplacée par une classification par métiers au nombre d'une centaine environ, puis par des regroupements de métiers, une trentaine, ceux-ci étant répartis dans 5 filières : soignante, médicale, éducative et sociale, administrative et logistique.

2. La réforme du système de rémunération repose sur l'abandon des grilles et leur remplacement par des coefficients définis au niveau de regroupements de métiers dans chaque filière.

3. Sont créés des compléments de rémunération liés à l'exercice de fonction d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même.

Ce système unique mais adaptable avec l'attribution de ces compléments doit respecter ainsi les écarts entre les métiers, dès lors qu'ils paraissent justifiées.

4. Sont fixés des coefficients de référence, pour chacun des regroupements de métiers.

Pour déterminer ces divers coefficients de référence, il a été procédé de la façon suivante :

- calcul pour chacun des emplois conventionnels actuels de la rémunération globale sur une carrière de 40 ans (tenant compte des bonifications d'ancienneté attachées à certains emplois), incluant l'indemnité de sujétion spéciale sur la base de 8,21 %, quels que soient le secteur, les primes, indemnités et bonifications indiciaires inhérentes à certains emplois et la prime d'assiduité et de ponctualité ;

- de cette rémunération globale a été extraite une rémunération totale fixe par déduction de 5 % affectés à la prime décentralisée (voir point n° 5 ci-dessous), quel que soit le secteur.

Cette même rémunération totale fixe a été répartie sur la nouvelle carrière en retenant le principe d'une évolution au titre de l'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans.

Pour les cadres, a été intégrée, en outre, la majoration spécifique, à raison de 1 % par an pendant 20 ans.

Cette opération a permis de déterminer de nouveaux coefficients ayant fait l'objet d'un arrondi par excès et a servi de base, en tenant compte d'une cohérence interfilière, à la détermination du coefficient de chacun des regroupements de métiers.

5. L'aspect décentralisé de la rémunération est mis en oeuvre par l'intégration dans le coefficient de référence de la prime d'assiduité et de ponctualité et, par voie de conséquence, sa disparition en tant que telle et la création d'une prime décentralisée dont les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont déterminées au niveau des établissements ou des entreprises ; redonnant ainsi une consistance à la négociation locale tout en favorisant une meilleure adaptation à la situation de chaque établissement.

6. L'évolution de carrière se fait par application d'un pourcentage d'ancienneté fixe pour tous les salariés de 1 % par an, dans la limite de 30 %, sans que ce nouveau dispositif n'ait d'incidence sur la rémunération totale de carrière ; le choix a donc été fait d'améliorer les débuts de carrière par réduction de l'incidence des effets de l'ancienneté. Pour les cadres a été intégrée, en outre, une majoration spécifique à raison de 1 % par an pendant 20 ans.

7. Est déterminée, le cas échéant, une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir, si nécessaire, à chaque salarié - pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir - sur la base d'une carrière théorique de 40 ans, une rémunération globale totale égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

Ce mécanisme est élaboré pour compenser, pour les salariés en place au moment du reclassement, les effets d'une répartition différente de la même masse salariale sur la carrière.

8. Est déterminée, le cas échéant, une indemnité différentielle destinée à maintenir, si nécessaire, en euros courants, au moment du reclassement, le niveau de rémunération acquis au dernier mois complet précédant l'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 rénovée, dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

Cette indemnité est résorbée par les augmentations salariales générales, catégorielles ou par la promotion.

9. Les salariés sous contrats emplois-jeunes sont intégrés dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 afin d'ouvrir aux intéressés le bénéfice de toutes les dispositions conventionnelles.

Les salariés qualifiés embauchés sous contrats emplois-jeunes dans un métier correspondant à leur qualification sont rémunérés sur la base conventionnelle prévue pour ledit métier.

Toutefois, les salariés non qualifiés embauchés sous contrats emplois-jeunes sont rémunérés sur la base du coefficient de référence 291 qui intègre la prime décentralisée de 5 % qui demeure donc pour eux, à titre dérogatoire, fixe, c'est-à-dire non modulable.

10. Les indemnités pour travail de nuit, dimanches et jours fériés, primes d'internat et pour contraintes conventionnelles particulières, ne sont pas visées par le présent avenant et sont donc maintenues en l'état.

11. Le dispositif de reprise de l'ancienneté acquise demeure inchangé.

12. Un aménagement du droit syndical dans une optique de modernisation du dialogue social est mis en place.

13. Le nouveau dispositif conventionnel s'applique à tous les personnels en place au moment de sa mise en oeuvre selon les modalités fixées à l'article 7 du présent avenant et à ceux embauchés ultérieurement.

III. - Système de rémunération

Le nouveau système de rémunération comporte :

1. Un coefficient de référence.

2. Des compléments de rémunération liés à l'exercice de fonction d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même.

3. Une prime d'ancienneté de 1 % par an, par année de service effectif ou assimilé ou validé, dans la limite de 30 %.

4. Pour les salariés cadres, une majoration spécifique de 1 % par an, par année de service effectif ou assimilé ou validée, dans la limite de 20 %.

5. Le cas échéant, des primes dites fonctionnelles, liées à des conditions particulières d'exercice ou de fonction et définies en annexe.

6. Le cas échéant, pour les salariés reclassés, l'indemnité de carrière.

7. Le cas échéant, pour les salariés reclassés, une indemnité différentielle.

8. Les primes et indemnités liées à l'existence de sujétions spécifiques (nuit, dimanches et jours fériés, prime d'internat, prime pour contraintes conventionnelles particulières) qui demeurent inchangées par rapport aux primes en vigueur avant la rénovation.

9. La prime décentralisée appliquée sur le salaire brut constitué par l'ensemble des éléments visés ci-dessus.

Ce nouveau système de rémunération intégrant l'ensemble de ces éléments se substitue à l'ensemble des éléments de rémunération existant au moment du passage à la convention collective rénovée.

Compte tenu de l'origine conventionnelle de la rémunération, s'il n'y a pas lieu d'établir des avenants aux contrats de travail des salariés, une information écrite et détaillée sera transmise à chaque salarié, permettant d'expliquer leur classement dans la convention rénovée.

Le présent avenant, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que les dispositions conventionnelles applicables à ce jour en matière de rémunération, ce qui entraîne un surcoût lié à l'application dudit avenant. Cette appréciation de la notion du caractère plus avantageux doit être opérée globalement.

Le présent avenant forme un tout indivisible qui ne saurait être agréé de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

IV. - Les modifications conventionnelles résultant des choix ci-dessus sont les suivantes :

ART. 1er (voir les articles modifiés).

ART. 2 L'annexe I à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est supprimée et remplacée par l'annexe I suivante :

(voir l'annexe I)

ART. 3 (voir les articles modifiés)

ART. 4 (voir les articles modifiés)

ART. 5 (voir les articles modifiés)

ART. 6 (voir les articles modifiés)

ART. 11 de solidarité instaurée dans le cadre de la réduction du temps de travail (avenants n° 99-01 du 2 février 1999 modifié par ses quatre additifs et n° 2000-02 du 12 avril 2000) est intégrée dans le nouveau dispositif de rémunération à compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16.

ART. 10 La prime décentralisée ne peut se cumuler avec aucune autre prime conventionnelle ou contractuelle ayant le même objet.

ART. 9 L'indemnité différentielle a pour objet d'assurer, si nécessaire, à chaque salarié au moment de son reclassement un niveau de rémunération équivalant à celui dont il bénéficiait antérieurement dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

Cette indemnité différentielle présente les caractères suivants :

- elle est fixée en euros courants ;

- elle est versée mensuellement ;

- elle se résorbe au fur et à mesure des augmentations générales et individuelles et disparaît dès lors que celles-ci portent le niveau de rémunération à hauteur de celui dont les personnels bénéficiaient sur les bases de l'ancien dispositif.

Le montant de l'indemnité différentielle doit être déterminé en comparant la rémunération conventionnelle acquise le dernier mois complet précédant l'application du nouveau dispositif de rémunération et la rémunération due en application du présent avenant.

Cette comparaison doit être effectuée en tenant compte, d'une part, des mêmes éléments que ceux ayant servi à la détermination de l'indemnité de carrière, et d'autre part, de l'indemnité de carrière.

Elle est donc fixée au niveau national pour l'ensemble des salariés en tenant compte de leur positionnement dans les grilles de rémunération au jour de l'application du présent avenant fixé à l'article 16.

ART. 8

Il est créé une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir, si nécessaire, à chaque salarié, pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir, sur la base d'une carrière théorique de 40 ans, une rémunération égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

Ce mécanisme a pour effet de compenser, pour les personnels en place au moment du reclassement, les effets d'une répartition différente de la même masse salariale sur la carrière.

Cette indemnité de carrière présente les caractères suivants :

- elle est fixée en points ;

- elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière ;

- en cas de promotion, l'incidence de celle-ci réduit d'autant le montant de l'indemnité de carrière ;

- le salarié en conserve le bénéfice dans l'hypothèse d'exercice dans différents établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Le montant de l'indemnité de carrière est déterminé sur la base d'un temps complet dans une annexe au présent avenant pour chaque emploi, chaque grille indiciaire ou coefficient en tenant compte de l'ancienneté.

Elle est réduite à due proportion pour les temps partiels.

Elle est donc fixée au niveau national pour l'ensemble des salariés en tenant compte de leur positionnement dans les grilles de rémunération au jour de l'application du présent avenant.

Son montant a été déterminé en comparant les déroulements de carrière respectifs dans l'ancien et le nouveau dispositif.

Pour cette comparaison, ont été pris en compte dans l'ancien dispositif les éléments suivants :

- le salaire indiciaire intégrant l'indemnité de solidarité ;

- les primes, indemnités et bonifications indiciaires inhérentes à certains emplois ;

- pour les cadres administratifs de gestion et de direction, le coefficient de base majoré de la technicité et de l'ancienneté et des points de majoration forfaitaire ;

- pour les médecins, pharmaciens, biologistes, l'indemnité mensuelle brute de 2 400 € prévue par l'avenant n° 2001-02 ;

- pour les sages-femmes, la prime indiciaire mensuelle de 35 points prévue par l'avenant n° 2001-01 ;

- l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 %, quel que soit le secteur ;

- la prime d'assiduité et de ponctualité de 7,5 % pour les salariés bénéficiaires.

De ce salaire, sont extraits 5 %, soit un montant égal à la prime décentralisée.

Dans le nouveau dispositif, ont été pris en compte les éléments suivants :

- le coefficient de référence ;

- les compléments de rémunération liés à l'exercice de fonctions d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même ;

- la prime d'ancienneté de 1 % par an, limitée à 30 % ;

- pour les personnels cadres, la majoration spécifique de 1 % par an, limitée à 20 %.

Cette comparaison s'effectue à compter de la date d'application du présent avenant, en tenant compte de la totalité des années restant à parcourir jusqu'au terme de la carrière complète de 40 ans.

Le montant ainsi déterminé est lissé et ramené à une base moyenne mensuelle.

ART. 7

Les personnels en place à la date d'application du présent avenant sont reclassés dans les conditions fixées en annexe au présent avenant, ledit reclassement étant effectué sur la base de la situation réelle des salariés à la date d'application de l'avenant fixée à l'article 16.

Toutefois, ce reclassement s'effectue suivant les modalités ci-dessous :

- au 1er juillet 2003, chaque salarié est reclassé avec un coefficient provisoire d'une durée de 1 an, auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les compléments encadrement, diplôme et métier, la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière pour moitié. Ce reclassement provisoire assure à chaque salarié une rémunération au moins égale à la moyenne de la somme de la rémunération actuelle et de la rémunération de reclassement.

Cependant, les salariés bénéficiant au 1er juillet 2003 d'une indemnité différentielle sont reclassés définitivement à cette même date ;

- au 1er juillet 2004, chaque salarié bénéficiant d'un coefficient provisoire est reclassé définitivement au coefficient de son regroupement de métier avec le cas échéant les compléments encadrement, diplôme et métier, auxquels s'ajoutent s'il y a lieu la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière en totalité ;

- s'agissant des médecins, pharmaciens et biologistes, le montant de la prime décentralisée est égal à 2,5 % à compter du 1er juillet 2003 et à 5 % à compter du 1er juillet 2004.

Des tableaux de ce reclassement sont annexés au présent avenant permettant le reclassement de chaque salarié quelle que soit sa position salariale dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 actuelle.

Lorsque les salariés sont maintenus provisoirement dans un échelon au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, alors qu'ils auraient dû être classés à l'échelon supérieur, leur reclassement s'effectue après les avoir positionnés à l'échelon supérieur qui aurait dû être le leur s'ils n'avaient pas été maintenus provisoirement dans un échelon inférieur.

Pour les salariés cadres bénéficiant de points au titre de l'ancienneté et/ ou de la technicité, conformément aux règles de promotion prévues à l'article 08.02.2 ancien, il est procédé à une conversion de ces points (ancienneté et technicité) en pourcentage d'ancienneté et/ ou de majoration spécifique, en divisant lesdits points par le coefficient des salariés avant reclassement.

ART. 14

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, au 1er juillet 2003.

A défaut d'agrément à cette date, il prend effet le premier jour du mois suivant l'agrément.

S'agissant des dispositions de l'annexe II à la convention collective, celles-ci ne prendront effet qu'après accord de l'AGIRC.

ART. 15

Afin d'assurer le financement des conséquences de l'application du présent avenant, et dans le cadre de la parité avec la fonction publique hospitalière, les crédits affectés dans la fonction publique hospitalière aux protocoles des 13 et 14 mars 2000 et du 14 mars 2001 sont accordés, pour un même montant global en pourcentage de la masse salariale, aux établissements adhérents de la FEHAP.

Dès l'année 2002, les crédits seront accordés aux établissements et valorisés et préservés en vue d'être dédiés exclusivement au financement des mesures d'application du présent avenant.

Ces crédits seront comptabilisés en charges dans le compte de résultat de l'année 2002 et constitueront une provision affectée aux financements des mesures d'application du présent avenant dès 2003.

ART. 13

Il est créé un comité national paritaire de modernisation et de développement du dialogue social au sein des établissements et services appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Ce comité, composé de la FEHAP et des organisations syndicales membres de la commission paritaire, veille et contribue, le cas échéant, sous forme d'expérimentation au développement du paritarisme au niveau national, régional ou départemental.

Afin de mettre en oeuvre ces orientations et de tenir compte des contraintes budgétaires des membres du comité, il est décidé d'attribuer des moyens budgétaires aux membres du comité. Ces moyens sont déterminés en multipliant 4 ETP par membre. Pour les organisations syndicales, la répartition de ces ETP s'effectue suivant des critères fixés par le comité. Pour le FEHAP, le chiffre de 4 ETP est retenu.

Les moyens budgétaires correspondants sont alloués aux membres du comité par le fonds paritaire de modernisation mis en place à cet effet et dont l'objet est le recueil des fonds et leur attribution auxdits membres. Le secrétariat du fonds est assuré par la FEHAP.

Les personnels recrutés sur ces équivalents temps plein sont salariés de l'une ou l'autre des organisations membres du comité national paritaire.

Lorsque ces personnels sont déjà salariés d'un établissement adhérent de la FEHAP leur contrat de travail est suspendu. Toutefois, l'établissement continue à en assurer la gestion administrative au regard notamment des dispositions relatives au régime de retraite complémentaire et de prévoyance et des avantages sociaux. Ils bénéficient d'une réintégration dans leur emploi ou un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de leur mandat. La demande de réintégration doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de leur mandat.

Ils conservent l'ancienneté acquise à la date de leur départ et le temps passé à l'exercice de leur mandat est pris en compte à 100 % pour le calcul de leur ancienneté.

En outre, les responsables syndicaux actuellement mis à disposition des organisations syndicales à partir des établissements FEHAP peuvent, à leur demande et à celle de leur organisation syndicale, être intégrés dans ce fonds de modernisation et bénéficier des dispositions du présent article.

ART. 12

A compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16, les mesures conventionnelles relatives à la neutralisation de l'ancienneté sont supprimées.

Sont concernés les salariés dont l'application de la neutralisation est en cours ainsi que les salariés qui n'ont pas encore fait l'objet de son application.

Lors du reclassement d'un salarié au titre du présent avenant, l'échelon ou le pourcentage d'ancienneté pris en compte est celui auquel il aurait accédé sans la neutralisation de l'ancienneté.

En outre, dans cet échelon ou ce pourcentage d'ancienneté, l'ancienneté est majorée pour les salariés concernés de leur période réelle de neutralisation. »

A compter de la date d'application du présent avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, il est mis fin aux dispositions prévues à l'article 3 de l'avenant n° 2001-03 du 20 février 2001.

Les articles 14 et 15 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 relatif au comité de suivi et au financement dudit avenant sont supprimés et l'article 16 est restauré et renuméroté en conséquence.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 2003-04 du 25 novembre 2003 relatif aux médecins et au secrétariat médical

Source officielle Légifrance

ART. 1er

A la fiche métier relative au médecin spécialiste (art. A.1.2), dans le cartouche "Dispositions spécifiques" sont ajoutés les termes "dès lors qu'il exerce en court séjour" après les termes "170 points".

A cette même fiche, dans le cartouche "Conditions d'accès au métier", est ajouté un 2e alinéa rédigé comme suit :

"Pour pouvoir être reconnu ancien interne de CHR, le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la loi n° 82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au 3e cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé 2 années de clinicat."

ART. 2

A la fiche métier relative au médecin chef de service (art. A.1.2), la dernière ligne dans la colonne "regroupement" est supprimée ainsi que toutes les rubriques relatives à ladite ligne. Cette ligne est remplacée par 2 nouvelles lignes intitulées "Médecin chef de service spécialisé ancien interne de CHR ou ACCA A 1 " avec comme complément de rémunération 100 points de spécialité si les conditions sont remplies, 160 points encadrement, 170 points ACCA, 130 points fonctionnel, et "Médecin chef de service spécialisé ancien interne de CHR ou ACCA A 2" avec comme complément de rémunération 100 points de spécialité si les conditions sont remplies, 160 points encadrement, 170 points ACCA, 130 points fonctionnel, 40 points reclassement.

Dans le cartouche "Dispositions spécifiques", le 2e alinéa est rédigé comme suit :

"Le médecin chef de service spécialisé ancien interne de CHR ou ACCA bénéficie d'un complément CHR ou ACCA de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour."

Dans ce même cartouche, au dernier alinéa sont ajoutés après les termes : "Groupe A 2 ", les termes : "ou ancien interne de CH ou ACCA A 2".

ART. 3

A la fiche métier relative au médecin spécialiste, aux 2 dernières lignes dans la colonne regroupement, les termes "AI CHR" sont remplacés par les termes "ancien interne de CHR".

Il en est de même au 2e alinéa des dispositions spécifiques.

ART. 4

A la fiche métier relative au responsable du secrétariat médical (art. A.1.1) est ajouté un complément de 20 points dans la rubrique "Complément diplôme". Dans le cartouche relatif aux dispositions spécifiques est ajouté un 2e alinéa rédigé comme suit : "Le responsable du secrétariat médical titulaire d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge française bénéficie d'un complément diplôme de 20 points".

ART. 5

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, au 1er juillet 2003.

Fait à Paris, le 25 novembre 2003.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 2003-07 du 25 novembre 2003 relatif aux indemnités pour travail de nuit et pour travail les dimanches et jours fériés

Source officielle Légifrance

ART.

Les indemnités pour travail de nuit, et les indemnités pour travail effectué les dimanches et jours fériés entraient dans l'assiette de calcul de la prime d'assiduité et de ponctualité dans le cadre des dispositions conventionnelles antérieures à la rénovation ; elles subissaient donc une majoration du montant de ladite prime.

Les principes de détermination de la prime décentralisée ont minoré cette majoration. Le présent avenant a pour objet de rétablir à l'identique la rémunération liée à ces indemnités,

il a été convenu ce qui suit :

ART. 1

Aux articles A 3.2.1 et A 3.2.2 relatifs aux indemnités pour travail de nuit, les termes : "de 1 point" et "1,65 point" sont respectivement remplacés par les termes : "1,03 point" et "1,68 point ".

A l'article A.3.3 relatif à l'indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés, les termes " 12 points " et "1,5 point" sont respectivement remplacés par les termes "12,32 points" et "1,54 point ".

ART. 2

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, au 1er juillet 2003.

Fait à Paris, le 25 novembre 2003.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 2004-02 du 11 mai 2004 relatif à la retraite

Source officielle Légifrance

ART. 1

A l'article 15. 03. 1. 2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951, est inséré un second alinéa ainsi rédigé :
« Il en est de même lorsque le salarié est âgé de moins de 60 ans et remplit les conditions légales et réglementaires pour partir à la retraite de façon anticipée. »

ART. 2

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, le 1er janvier 2004.

ART.

La loi ayant prévu d'étendre la possibilité de départ anticipé à la retraite, les partenaires sociaux souhaitent donc en tirer les conséquences, en accordant aux salariés concernés partant à la retraite avant 60 ans, le versement de l'allocation conventionnelle dans les conditions prévues par la convention dès lors qu'ils remplissent les conditions légales de départ à la retraite.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 2006-03 du 17 octobre 2006 relatif à l'indemnité différentielle de reclassement

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le 3e point du dernier alinéa de l'article 9 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002est désormais rédigé comme suit :
« Elle se résorbe au fur et à mesure des augmentations de la rémunération à l'exclusion des augmentations de la valeur du point et disparaît dès lors que celles-ci portent le niveau de rémunération à hauteur de celui dont les personnels bénéficiaient sur les bases de l'ancien dispositif. »

ART. 2

La formule visée à l'article A1. 3. 1. est désormais la suivante :

$$y = 32\,562\ [(CA\ n - 1)\ 0.1671] / 12 \times 4{,}151$$

NOTA

La formule a été rectifiée par rectificatif publié au Bulletin officiel n° 2023-40.

ART. 3

Le présent avenant prendra effet au 1er juillet 2006 sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

SECTION 17

Avenant : Accord du 2 juin 2006 relatif à la prime de vie chère (Guyane)

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, de disparités et d'écarts salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Guyane, par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40 % pour la Guyane dans le secteur public.

Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de " vie chère ", aux conditions définies ci-après.

ART. 6

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guyane, et au conseil des prud'hommes de Cayenne.

Fait à Cayenne, le 2 juin 2006.

ART. 5

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L. 132-17 du code du travail est la commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

ART. 4

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre 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 à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de 3 mois précité.

Conformément aux dispositions du code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les 3 mois suivant la date de la dénonciation.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

ART. 2

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Guyane, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée " prime de vie chère ".

La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quel que soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20 % du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence ;

- ancienneté ;

- majoration spécifique ;

- indemnité de carrière, etc. (cf. titre 8 de la convention collective 51).

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec une autre prime dite de vie chère ayant le même objet.

ART. 1er

Le présent accord couvre le département de la Guyane à l'exclusion du territoire national et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

SECTION 18

Avenant : Accord du 30 mai 2006 relatif à la prime de vie chère (Guadeloupe)

Source officielle Légifrance

ART. 6

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guadeloupe, et aux greffes des conseils des prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre.

Fait à Gosier, le 30 mai 2006.

ART. 5

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L. 132-17 du code du travail est la commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

ART. 4

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre 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 à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de 3 mois précité.

Conformément aux dispositions du code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les 3 mois suivant la date de la dénonciation.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

ART. 2

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Guadeloupe, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée " prime de vie chère ".

La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quel que soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20 % du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence ;

- ancienneté ;

- majoration spécifique ;

- indemnité de carrière, etc. (cf. titre VIII de la convention collective 51).

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes autres primes dites de vie chère ayant le même objet.

ART. 1er

Le présent accord couvre le département de la Guadeloupe à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

ART.

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, de disparités et d'écarts salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Guadeloupe par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40 % pour la Guadeloupe dans le secteur public.

Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de " vie chère ", aux conditions définies ci-après.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 2009-04 du 3 avril 2009 relatif aux assistants familiaux

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'annexe X à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 relative aux assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés est désormais rédigée comme suit :

« ANNEXE X
Assistants familiaux des services
de placements familiaux spécialisés (1)

Les présentes dispositions concernent les assistants familiaux employés par des établissements ou services de placements familiaux spécialisés, autonomes ou non, prévus par le décret n° 56-284 du 9 mars 1956 modifié et l'arrêté du 7 juillet 1957 modifié.
Ce placement familial spécialisé est différent du placement familial des pupilles de l'Etat, du placement familial des enfants protégés par le service d'aide sociale à l'enfance et du placement familial des enfants d'âge scolaire visés par les articles 67, 76 et 96 du code de la famille et de l'aide sociale et du placement surveillé relevant du service de la protection maternelle et infantile prévu par l'article 150 du code de la santé publique (arrêté du 7 juillet 1957, art. 71, 2e alinéa).
L'assistant familial peut accueillir des jeunes majeurs de moins de 21 ans (art.L. 421-2 nouveau du code de l'action sociale et des familles) (loi du 27 juin 2005).

Article A10. 01
Champ d'application

Ne peuvent être employées par des centres de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant familial que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par le code de l'action sociale et des familles, notamment en matière d'agrément.

Article A10. 02
Contrat d'accueil

Un contrat d'accueil ou de placement est signé par l'employeur, d'une part, l'assistant familial, d'autre part.
Les mentions obligatoires du contrat d'accueil sont celles prévues par le code de l'action sociale et des familles.
Ce contrat est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.
Ce contrat est distinct du contrat de travail.

Article A10. 03
Recrutement

L'assistant familial est un salarié du service de placement familial spécialisé.
Les dispositions concernant les modes, conditions de recrutement etpériode d'essai sont celles prévues au titre IV de la présente convention, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la présente annexe.

Article A10. 04
Contrat de travail

L'agrément de l'assistant familial, prévu dans le code de l'action sociale et des familles, est un élément essentiel pour la validité du contrat de travail. Ce dernier doit tenir compte de l'attestation d'agrément qui comprend la date du début d'agrément ou du renouvellement, le nombre maximum d'enfants pouvant être gardés simultanément, le (ou les) type (s) d'accueil retenu (s).
Le retrait ou le non-renouvellement d'agrément rompt le contrat de travail. Il est fait application dans ce cas de l'article A10. 12 de la présente convention.

Article A10. 05
Participation aux réunions et formations

La participation à certaines réunions institutionnelles fixées par la direction, les liaisons avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire du centre de placement familial font partie des obligations de service de l'assistant familial.
Les assistants familiaux sont soumis aux obligations de formation inscrites dans le code de l'action sociale et des familles.

Article A10. 06
Rémunération

La rémunération mensuelle de l'assistant familial est composée comme suit :
— une part correspondant à la fonction globale d'accueil : 50 fois le SMIC horaire par mois ;
— une part correspondant à l'accueil de chaque enfant : 70 fois le SMIC horaire par mois et par enfant,
à l'exclusion de tout élément de rémunération conventionnel.

Dispositions transitoires

Lorsqu'un assistant familial accueille de façon continue plus de 3 enfants au 1er juin 2006, la rémunération mensuelle qu'il perçoit ne peut être inférieure à 84, 5 fois le salaire minimum de croissance pour chacun des enfants accueillis au-delà du troisième enfant, jusqu'à la fin du contrat d'accueil les concernant.
Soit à titre d'exemple pour 4 enfants accueillis au 1er juin 2006, une rémunération mensuelle égale à : 50 fois le SMIC horaire + (70 fois le SMIC horaire × 3) + 84, 5 fois le SMIC horaire, soit 344, 5 fois le SMIC horaire.
Ces dispositions transitoires cessent de s'appliquer pour les contrats d'accueil conclus à compter du 1er juin 2006.
La rémunération des assistants familiaux est majorée dans le cas où des contraintes réelles dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînées par l'état de santé de l'enfant pèsent sur eux : cette majoration ne peut être inférieure à 15, 5 fois le SMIC horaire par mois par enfant accueilli.

Article A10. 07
Congés payés

En matière de congés payés, s'appliquent les articles 09. 02. 1, 09. 04, 09. 02. 2 et 09. 02. 3 de la présente convention.
Ce congé annuel doit être pris par l'assistant familial afin de permettre à la famille d'accueil de se retrouver entre ses seuls membres pendant 5 semaines par an.
A titre exceptionnel, à la demande écrite de l'assistant familial et de son conjoint et avec l'accord de l'employeur, l'enfant pourra être maintenu dans la famille d'accueil durant les congés annuels de l'assistant familial. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de congés payés sera égale à 1, 5 / 10 des salaires versés au cours des 12 derniers mois.
Cette situation exceptionnelle ne pourra se reproduire 2 années consécutives.

Article A10. 08
Jours fériés. — Congés pour événements familiaux

Les dispositions conventionnelles applicables pour le 1er Mai et les autres jours fériés sont celles fixées aux articles 11. 01. 1, 11. 01. 2, 11. 01. 3. 1, 11. 01. 3. 2 et 11. 01. 3. 4 de la présente convention. Leur sont également applicables les dispositions de l'article 11. 03 relatives aux congés pour événements familiaux.

Article A10. 09
Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire de l'assistant familial est de 1 jour ; dans la mesure du possible, ce repos est pris.
Si l'assistant familial continue à assurer la garde de l'enfant placé pendant le repos hebdomadaire fixé ci-dessus, il percevra, par dérogation à l'article A10. 06, une indemnité fixée forfaitairement à 10 points par repos hebdomadaire non pris.
Au cours de chaque trimestre civil, 3 repos hebdomadaires au moins devront être pris par l'assistant familial. Ces 3 jours comprendront au minimum un dimanche. Si ces 3 jours ne sont pas consécutifs, ils devront comprendre au moins 2 dimanches.

Article A10. 10
Absence de l'enfant

Lorsqu'un enfant placé est absent, l'assistant familial continue à percevoir la même rémunération pendant la période définie au contrat d'accueil.

Article A10. 11
Indemnité d'attente

Lorsque l'employeur est momentanément en mesure de ne confier aucun enfant à un assistant familial, celui-ci a droit à une indemnité journalière d'attente sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui et conformément à son agrément.
Cette indemnité d'attente est égale à 2, 8 fois le SMIC horaire par jour.
Cette disposition n'est applicable qu'aux assistants familiaux qui justifient d'une ancienneté de 3 mois au moins au service de l'employeur.
Si l'employeur n'a pas confié pendant 4 mois consécutifs d'enfant à un assistant familial, il est tenu soit de recommencer à lui verser la totalité de son salaire à l'issue de cette période, soit de lui adresser la lettre recommandée de licenciement.
L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistant familial à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfants.
L'employeur est en outre tenu d'indiquer ce motif dans la lettre de licenciement.

Article A10. 12
Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, il sera fait application du titre XV. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois ou, si elle lui est plus favorable, la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des 6 meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

Article A10. 13
Indemnité d'entretien

L'indemnité d'entretien est fixée par jour et par enfant placé à 3, 5 fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail.
Les fournitures, dont la nature est précisée dans le contrat d'accueil, sont prises en charge par l'établissement ou le service.

Article A10. 14
Arrêt de travail

Lorsque, en raison de la maladie de l'assistant familial, celui-ci et la famille d'accueil ne peuvent plus assurer la garde de l'enfant (ou des enfants) confié (s), il sera fait application du titre XIII au vu du certificat d'arrêt de travail. La garde de l'enfant est alors assumée par l'établissement.

Article A10. 15
Mandats

Les titres II et III de la présente convention sont applicables aux assistants familiaux concernés par la présente annexe.

Article A10. 16
Situations individuelles plus favorables

La présente annexe ne peut porter atteinte à des situations individuelles plus favorables. »

(1) Pour la totalité de la présente annexe, par « enfant » il convient d'entendre enfant, adolescent ou jeune majeur handicapé ou inadapté, confié à l'établissement auquel est rattaché le service de placement familial spécialisé.

ART. 2

A l'article A3. 1. 1, il est ajouté en fin de phrase les termes : « ainsi que des assistants familiaux ».

ART. 3

Le présent avenant prendra effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

SECTION 20

Avenant : Dénonciation par lettre du 31 août 2011 par la FEHAP de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 31 août 2011.

FEHAP à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,
Les évolutions importantes des secteurs sanitaire, social et médico-social (adaptation des organisations à travers, entre autres, les coopérations entre établissements dans un environnement fortement concurrentiel, contraintes économiques et financières lourdes, modifications légales et réglementaires...) rendent nécessaire une évolution de la convention collective nationale no 51.
Dans le respect de ses valeurs, la FEHAP a privilégié la négociation pour faire évoluer le contenu de la convention collective nationale no 51, allant même jusqu'à une prolongation du calendrier initialement arrêté de la négociation.
Après 17 réunions et des rencontres bilatérales très régulières s'étalant sur 15 mois, un avenant a été mis à votre signature reprenant un certain nombre de propositions faites par les organisations syndicales.
Ces négociations n'ont pas permis d'aboutir à un accord, l'avenant n'ayant été signé par aucune organisation syndicale.
En raison des évolutions importantes nous ayant conduit à engager la négociation en vue de la révision et conformément au mandat donné en assemblée générale et à la décision du conseil d'administration de la FEHAP, nous vous notifions par la présente la dénonciation partielle de certaines dispositions de la convention collective en application de son article 01-05.
Dans le respect du caractère indivisible de certaines dispositions de la convention collective nationale no 51 et notamment de celles relatives aux classifications et à la rémunération, font l'objet de cette dénonciation partielle les dispositions suivantes :

– au titre Ier, les articles 01.02.3.1 et 01.07.1.2.2 ;
– au titre II, les articles 02.03,02.05 et 02.07 ;
– au titre III, l'article 03.01.6 ;
– au titre IV, les articles 04.03 et 04.05.1 ;
– au titre V, les articles 05.03,05.04,05.05,05.06 et 05.07 ;
– le titre E5 dans sa totalité ;
– le titre M5 dans sa totalité ;
– le titre VIII dans sa totalité ;
– au titre IX, l'article 09.05 ;
– au titre XI, l'article 11.01 ;
– le titre XIII dans sa totalité ;
– le titre XIV dans sa totalité ;
– au titre XV, les articles 15.02.1.6,15.02.2,15.02.3 et 15.03 ;
– le titre XX dans sa totalité ;
– le titre XXII dans sa totalité ;
– l'annexe I dans sa totalité ;
– l'annexe II dans sa totalité ;
– l'annexe III dans sa totalité ;
– à l'annexe V, les articles A5. 2.06, A5. 2.07, A5. 3.4, A5. 4 ;
– l'annexe VII, dans sa totalité ;
– l'annexe X dans sa totalité ;
– les articles 7 à 12 et 14 à 16 de l'avenant no 2002-02 du 25 mars 2002.

Est jointe à la présente dénonciation, conformément aux dispositions de l'article 01.05.2 de la convention collective nationale no 51, un texte concrétisant notre proposition dans la perspective du remplacement des articles dénoncés.
Le conseil d'administration a pris la décision de ne modifier que les articles ayant déjà fait l'objet des négociations dans le cadre de la révision (en gras et en italique dans la proposition de texte jointe suite à la dénonciation partielle). Les autres articles qui ne sont dénoncés que du fait de l'indivisibilité de certaines dispositions de la convention collective nationale no 51, sont repris à l'identique.
La proposition de rédaction des articles dénoncés reprend les bases des propositions faites en janvier 2011, date initialement fixée comme fin des négociations.
L'assemblée générale de mars 2011 avait donné mandat de prolonger le délai de négociation jusqu'en juin 2011, mais du fait que lesdites négociations n'ont pas abouti, c'est donc sur la base des propositions de janvier que nous vous inviterons à réouvrir les négociations.

Le président.

SECTION 21

Avenant : Accord du 12 mars 2010 relatif aux frais de déplacement des salariés

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les frais de déplacement des salariés représentant les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale 51 lors des commissions paritaires entre lesdites organisations et la FEHAP sont pris en charge par la FEHAP selon les modalités suivantes :
– les frais de déplacement sont pris en charge à hauteur de 36 points par délégué pris en charge et par commission paritaire ;
– le nombre de délégués pris en charge est fixé à trois par organisation syndicale signataire de la convention collective nationale 51 ;
– la valeur du point retenue est la valeur du point en vigueur au jour de tenue de la commission paritaire ;
– la prise en charge des frais de déplacement est nécessairement liée à la tenue de la commission paritaire.

ART. 2

Les précédents accords et avenants régissant la prise en charge desdits frais de déplacement sont abrogés.

ART. 3

La FEHAP s'acquittera de ses obligations découlant du présent accord en versant – contre justificatifs – aux organisations syndicales signataires de la convention collective nationale 51 – les sommes fixées conformément à l'article 1er du présent accord.
Lesdites sommes seront versées à la fin de chaque semestre.

ART. 4

Le présent accord s'appliquera aux commissions paritaires qui se tiendront à compter du 1er janvier 2010.

SECTION 22

Avenant : Avenant n° 2010-01 du 12 mars 2010 relatif au métier de coordonnateur de secteur

Source officielle Légifrance

ART. 1er

A l'article A1.1 « Classement des salariés par filières », il est créé dans la filière éducative et sociale un regroupement de métiers 2.6 intitulé « Technicien de l'intervention sociale ».
Les regroupements de métiers suivants dans la filière éducative et sociale sont dénumérotés en conséquence.
Dans ce regroupement de métiers est inséré le métier nouveau de coordonnateur de secteur.
A ce regroupement de métiers les critères de regroupement sont les suivants :
« Le technicien de l'intervention sociale effectue des tâches complexes permettant de répondre aux besoins des personnes prises en charge. »
Ce regroupement de métiers est affecté d'un coefficient de référence égal à 440.

ART. 2

Dans le regroupement de métiers « Technicien de l'intervention sociale », il est créé une fiche métier « Coordonnateur de secteur » affectée d'un complément métier de 10 points.
Dans cette même fiche, le cartouche « Définition du métier » est rédigé comme suit :
« Le coordonnateur de secteur assure la mise en œuvre et la coordination des activités en mobilisant les ressources nécessaires. »
Dans cette fiche, le cartouche « Conditions d'accès au métier » est rédigé comme suit :
« Le coordonnateur de secteur doit être titulaire d'un diplôme ou d'une certification de niveau III ou avoir une expérience professionnelle reconnue par l'employeur. »
Dans cette fiche, le cartouche « Dispositions spécifiques » est rédigé comme suit :
« Le coordonnateur de secteur bénéficie d'un complément métier de 10 points. »

ART. 3

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant 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 partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif, notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains, du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.
Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différents établissements et entreprises relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certains établissements ou dans certaines entreprises en cas de refus définitif d'agrément.
L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour tous les établissements et entreprises appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.
Le présent avenant prendra effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 2010-03 du 12 mars 2010 relatif à la réduction du temps de travail des femmes enceintes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les articles 05.05.6, E05. 01.2.6 et M05. 01.2.3 sont désormais rédigés comme suit :
« Dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin d'éviter toute pénibilité.
En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du troisième mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.
Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail. »

ART. 2

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant 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 partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains, du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.
Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différents établissements et entreprises relevant de la même convention collective 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.
L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour tous les établissements et entreprises appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.
Le présent avenant prendra effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 2010-05 du 29 juin 2010 relatif aux salaires et aux primes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En annexe III, il est créé un article A3. 4.7 intitulé « Aides-soignants et aides médico-psychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ».
Cet article est rédigé comme suit :
« Les aides-soignants et aides médico-psychologiques, détenteurs d'une attestation de suivi de l'intégralité de la formation spécifique à la fonction d'assistant de soins en gérontologie et qui assurent des fonctions d'assistant de soins en gérontologie dans une unité cognitivo-comportementale, une unité d'hébergement renforcée, un pôle d'activités et de soins adaptés ou dans une équipe spécialisée pour la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer d'un service de soins infirmiers à domicile, bénéficient d'une prime mensuelle égale à 90 € brut pour un temps plein.
Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'assistant de soins en gérontologie quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein. »

ART. 2

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant 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 partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social
et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.
Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différents établissements et entreprises relevant de la même convention collective 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.
L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.
Le présent avenant prendra effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

SECTION 25

Avenant : Avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé (création d'un titre XIII bis à la convention collective)

Source officielle Légifrance

ART.

L'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 définit les garanties minimales de remboursement des frais de santé obligatoire pour les salariés des structures adhérentes de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.
Les dispositions du présent texte répondent aux objectifs suivants :
– permettre aux salariés des structures adhérentes l'accès à des garanties de protection complémentaire frais de santé ;
– mutualiser, au niveau professionnel, les risques maladie, maternité et accident et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de telles garanties au niveau des structures adhérentes, et ce sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés ;
– créer un fonds social dédié aux salariés des structures adhérentes ;
– garantir l'efficacité du régime en référençant quatre organismes assureurs.
Les partenaires sociaux ont fait le choix de proposer aux structures adhérentes un référencement d'organismes assureurs mentionnés dans cet avenant, n'ayant pas un caractère contraignant. Les structures auront donc le choix de se placer dans le cadre du référencement ou de faire appel à un prestataire non référencé. Seul le niveau des garanties minimales de couverture des frais de santé telles que définies ci-après s'impose aux structures par cet avenant.
Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel constituant un socle minimal, qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent avenant ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement.
Sous réserve de son agrément, les structures adhérentes disposent d'un délai transitoire à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant pour se conformer aux dispositions du présent texte, sans pouvoir dépasser le 1er janvier 2016 conformément à la loi.

ART. 1er

Le présent régime s'applique à toutes les structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés tels que visés à l'article 01.02.3 de la convention collective nationale 51, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans la structure.

ART. 2

ART. 2.2

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :
– les apprentis et salariés sous contrat à durée déterminée, sous réserve, pour les apprentis et les titulaires de contrats d'une durée d'au moins 12 mois, de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés à temps partiel dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
– les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette aide ;
– les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
– les salariés qui bénéficient pas ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année.
Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la mise en place du régime dans la structure ou, pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois qui suit leur embauche.
En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier leur situation.
Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.
En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier leur situation.

ART. 4

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié.
Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :
– son conjoint ;
– et/ou ses enfants.
Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :
– à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
– au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.
En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.
La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

ART. 5

ART. 5.1

Est considéré comme conjoint :
– le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
– le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
– le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

ART. 5.2

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.
Les enfants ainsi définis doivent :
– être à charge au sens de la législation sociale ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
– poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
– ou être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
– ou être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ;
– ou lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité ;
– quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

ART. 6

ART. 6 a

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties du régime frais de santé, et ce sur la base du dispositif en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail.
Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 12 mois.
Les garanties maintenues sont identiques à celles du personnel en activité ; les éventuelles modifications apportées ultérieurement au régime seront également applicables aux bénéficiaires du dispositif.
Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier, dès la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties. Le salarié doit adresser le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur dans les meilleurs délais.
Toute suspension du versement des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien.
Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, à la date à laquelle :
– il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
– il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.
L'ancien salarié doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, cela afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.
Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation ; il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 13 du présent accord.

ART. 6 b

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :
– les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
– les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
– les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
– les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.
Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.
L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.
Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.
Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

ART. 7

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après ; ils incluent les prestations de la sécurité sociale.
Sont exclues de la garantie tous les soins, dépenses ou interventions non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.
Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.
Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, pour les contrats dits « responsables », permettant ainsi de bénéficier, dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur.

ART. 9

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.
Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

ART. 11

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Forclusion

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations du gestionnaire, sauf cas de force majeure, ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime, notamment les demandes de prestations, sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, à l'article L. 221-11 du code de la mutualité ou au code des assurances.

ART. 12

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement administratif font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans les protocoles de gestion conclus entre les signataires du présent avenant et les organismes référencés ci-après.

ART. 13

ART. 14

Sont référencés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé les organismes suivants :
– APICIL ;
– Malakoff Médéric ;
– MGEN ;
– MUTEX.
Toutes les structures adhérant à la convention collective nationale 51 peuvent rejoindre l'un des organismes référencés à la date d'effet de la convention.
Les protocoles de gestion visés à l'article 12 définissent les obligations de l'organisme gestionnaire en vue de l'information des entreprises et de la formalisation de leur adhésion.
Le choix des organismes référencés peut être modifié par accord.

ART. 15

Les organismes référencés se sont engagés à créer un fonds social dédié aux salariés relevant des structures adhérentes à la FEHAP en parallèle du fonds social national de leur institution. Le protocole technique et financier précisera les modalités d'alimentation de ce fonds social dédié.
Le comité de suivi, décrit à l'article 16 du présent avenant, devra définir les axes d'intervention du fonds avec les organismes assureurs.
Les organismes référencés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

ART. 16

Le suivi du régime de complémentaire santé se fait dans le cadre de la commission paritaire après un travail mené au sein d'un comité de suivi. Le comité de suivi est composé de deux représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés signataires du présent avenant et d'un nombre équivalent de représentants désignés par la fédération des employeurs.
Les organismes assureurs référencés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.
En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire.

ART. 17

Les structures adhérentes disposent d'un délai transitoire à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant pour se conformer aux dispositions du présent texte, sans pouvoir dépasser le 1er janvier 2016 conformément à la loi.
Il est expressément convenu que son entrée en vigueur 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 partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et à tous les établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.
Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différents entreprises et établissements relevant de la même convention collective 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.
L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et tous les établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.
Le présent avenant prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

ART. 3

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme gestionnaire à un régime de garantie frais de santé plus favorable.

A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix – formule « alternative 1 », formule « alternative 2 » et formule « alternative 3 » – dont le prélèvement des cotisations sera effectué par l'employeur.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de la structure. Un accord collectif peut améliorer, d'une part, le niveau des garanties et, d'autre part, la répartition du financement entre l'employeur et le salarié.

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel constituant un socle minimal, qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent avenant ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement.

ART. 10

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime de base obligatoire et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux options « alternative 1 », « alternative 2 », ou « alternative 3 » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime.

ART. 8

Les garanties sont exprimées en remboursements de la sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux suivants selon quatre niveaux de remboursements :
– régime de base obligatoire (base 1) ;
– option alternative 1 (base 2) ;
– option alternative 2 (base 3) ;
– option alternative 3 (base 4).

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

https :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0052/ boc _ 20190052 _ 0000 _ 0009. pdf

ART. 2.1

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés aux articles R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite " base obligatoire " telle que visée à l'article 8, dès le premier jour de l'embauche.

ART. 13.1

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :
– 50 % pour l'employeur ;
– 50 % pour le salarié.

Taux de cotisations pour le régime général :

Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 1,10 % du PMSS, soit un montant de 42,50 € (valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023).

Taux de cotisations pour le régime local :

Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,64 % du PMSS, soit un montant de 24,73 € (valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023).

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié, et donc allant au-delà du régime de base obligatoire déterminé par le présent avenant, est à la charge exclusive de ce dernier, sauf dispositif plus favorable mis en place au niveau des structures.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	1,66 %
		(64,14 €)
Base 3	Salarié	2,39 %
		(92,35 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	1,29 %
		(49,85 €)
Base 3	Salarié	1,97 %
		(76,12 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

ART. 13.2

Dans le cadre de la procédure de consultation négociée réalisée paritairement, les organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour accéder aux régimes optionnels de la base 2, et de la base 3, lorsque le salarié fait le choix d'améliorer sa couverture au-delà du régime obligatoire de la base 1.

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS à cumuler au taux de cotisation de la base 1 :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,78 % (30,14 €)
Base 3	Salarié	1,56 % (60,28 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS à cumuler au taux de cotisation de la base 1 :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,78 % (30,14 €)
Base 3	Salarié	1,56 % (60,28 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

Article 13.3

Régime facultatif des ayants droit

Dans le cadre de la procédure de consultation négociée réalisée paritairement, les organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes facultatifs pour le conjoint et les enfants du salarié au regard de la base 1, de la base 2, et de la base 3, lorsque le salarié est affilié au régime obligatoire de la base 1.

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	1,22 % (47,14 €)
	Enfant facultatif	0,69 % (26,66 €)
Base 2	Conjoint facultatif	1,78 % (68,78 €)
	Enfant facultatif	1,05 % (40,57 €)
Base 3	Conjoint facultatif	2,51 % (96,99 €)
	Enfant facultatif	1,53 % (59,12 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	0,83 % (32,07 €)
	Enfant facultatif	0,48 % (18,55 €)
Base 2	Conjoint facultatif	1,43 % (55,26 €)
	Enfant facultatif	0,87 % (33,62 €)
Base 3	Conjoint facultatif	2,10 % (81,14 €)
	Enfant facultatif	1,30 % (50,23 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

ART.

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux font le choix d'instaurer un régime national de couverture des frais de santé.
Conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé déterminée au niveau national, les partenaires sociaux se sont réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence avec les organismes assureurs référencés afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé pour les salariés relevant de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 comprenant notamment l'instauration d'un fonds social.

ART.

Le présent avenant a pour objets de :
– permettre aux salariés des structures adhérentes l'accès à des garanties de protection complémentaire frais de santé ;
– mutualiser, au niveau professionnel, les risques maladie, maternité et accident et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de tels régimes au niveau des structures adhérentes, et ce sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés ;
– garantir l'efficacité du régime en référençant quatre organismes assureurs.
Ce référencement se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès de quatre organismes assureurs sélectionnés.
Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion administrative communs aux organismes assureurs, conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.
Les partenaires sociaux signataires du présent avenant s'engagent à élaborer un guide paritaire présentant le dispositif, ses enjeux et son intérêt pour les personnels des structures adhérentes.
Il est créé un titre 13 bis à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 intitulé comme suit : « Généralisation de la couverture des frais de santé ».

SECTION 26

Avenant : Adhésion par lettre du 3 juillet 2015 du SNALESS à l'avenant n° 2015-02 du 27 janvier 2015 relatif au salaire minimum conventionnel au 1er janvier 2015

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 3 juillet 2015.
SNALESS
80, boulevard de Reuilly
75012 Paris
Monsieur le directeur général,
Par la présente et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que notre organisation syndicale a pris la décision d'adhérer à l'avenant n° 2015-02 relatif à la réévaluation du salaire minimum au 1er janvier 2015 dans la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soin, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.
Le SNALESS vous informe de son adhésion à cet avenant, publié le 29 mai 2015 au Journal officiel. Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de la convention collective.
Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

SECTION 27

Avenant : Additif n° 2 du 18 septembre 2017 à l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

il a été décidé ce qui suit :

Le présent texte a pour objet de modifier l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé, complété par son additif du 22 juin 2015. Il entre en vigueur au 1er janvier 2018, sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article 5 du présent additif.

Conformément à l'article 16 de l'avenant n° 2015-01, les partenaires sociaux se sont engagés à ajuster le tableau des garanties en fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives, après présentation des comptes par les organismes assureurs.

Compte tenu des résultats positifs du régime au titre de l'année d'exercice 2016, il a été décidé de remplacer la base 1 par la base 2 pour le même coût, qui devient à ce titre le régime de base conventionnel à compter du 1er janvier 2018.

À ce titre :

– la base 2 définie par l'avenant n° 2015-01 s'appelle désormais « base 1 », régime de base obligatoire ;
– la base 2 bis définie par l'additif n° 1 s'appelle désormais « base 2 » ;
– la base 3 est conservée ;
– la base 4 est conservée.

Les articles 3, 8, 10 et 13 de l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015, complété par l'additif n° 1 du 22 juin 2015, sont modifiés par le présent additif afin d'intégrer les modifications énoncées ci-avant.

ART.
1er

À l'article 3 de l'avenant, le deuxième alinéa est remplacé par : « A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix – formule « alternative 1 », formule « alternative 2 » et formule « alternative 3 » – dont le prélèvement des cotisations sera effectué par l'employeur. »

ART. 2

À l'article 8 de l'avenant, le deuxième alinéa est remplacé par : « Les garanties sont exprimées en remboursements de la sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux suivants selon quatre niveaux de remboursements :
– régime de base obligatoire (base 1) ;
– option alternative 1 (base 2) ;
– option alternative 2 (base 3) ;
– option alternative 3 (base 4). »
Le tableau des garanties est remplacé par le tableau suivant :

Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la sécurité sociale

Garantie base conventionnelle (*)	Base 1	Base 2	Base 3	Base 4
Frais d'hospitalisation				
Chirurgie – hospitalisation				
Conventionnée – frais de séjour	100 % BR	125 % BR	150 % BR	250 % BR
Conventionnée – honoraires CAS (*)	100 % BR	120 % BR	170 % BR	250 % BR
Conventionnée – honoraires hors CAS (*)	100 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Non conventionnée – honoraires hors CAS (*)	100 % TM	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Forfait hospitalier	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Forfait actes lourds	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 €	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 €	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 €	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 €
Chambre particulière par jour				
Conventionnée	Non couverte	1,25 % PMSS	1,75 % PMSS	2 % PMSS
Forfait en ambulatoire	Non couverte	0,50 % PMSS	0,75 % PMSS	1 % PMSS
Personne accompagnante				
Conventionnée	Non couverte	Non couverte	1,75 % PMSS	2 % PMSS
Frais médicaux				
Consultations – visites généralistes CAS (*)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations – visites généralistes hors CAS (*)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations – visites spécialistes CAS (*)	100 % BR	125 % BR	180 % BR	250 % BR
Consultations – visites spécialistes hors CAS (*)	100 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Pharmacie				
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	Non couverte	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	Non couverte	Non couverte	50 €	75 €
Analyses	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) CAS (*)	100 % BR	100 % BR	140 % BR	170 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors CAS (*)	100 % BR	100 % BR	120 % BR	150 % BR

Radiologie CAS (*)	100 % BR	100 % BR	125 % BR	170 % BR
Radiologie hors CAS (*)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	150 % BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % BR	125 % BR	150 % BR	250 % BR
Prothèses auditives (2)	100 % BR	100 % BR	500 €/ oreille tous les 2 ans	1 000 €/ oreille tous les 2 ans
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire				
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Onlays-inlays	100 % BR	125 % BR	150 % BR	250 % BR
Orthodontie				
Acceptée par la sécurité sociale	125 % BR	200 % BR	300 % BR	350 % BR
Refusée par la sécurité sociale	Non couverte	150 €/ semestre de soins	300 €/ semestre de soins	500 €/ semestre de soins
Prothèses dentaires : au-delà de la limite de 3 prothèses dentaires par année civile remboursées par la sécurité sociale, la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 % BR).				
Remboursées : dents du sourire	200 % BR	250 % BR	350 % BR	450 % BR
Remboursées : dents de fond de bouche	200 % BR	200 % BR	300 % BR	350 % BR
Inlays-cores	125 % BR	125 % BR	150 % BR	200 % BR
Non remboursées par la sécurité sociale (1)	Non couverte	150 €/ dent/ × 3/ an	300 €/ dent/ × 3/ an	500 €/ dent/ × 3/ an
Parodontologie (1)	Non couverte	Non couverte	300 €/ dent × 3/ an	500 €/ dent/ × 3/ an
Implantologie (1)	Non couverte	Non couverte	300 €/ dent/ × 3/ an	500 €/ dent/ × 3/ an
Frais d'optique				
Verres et montures (**)	Grille optique base 1	Grille optique base 2	Grille optique base 3	Grille optique base 4
Lentilles Prescrites : Acceptée, refusée, jetables	50 €/ an/ bénéficiaire	75 €/ an/ bénéficiaire	150 €/ an/ bénéficiaire	250 €/ an/ bénéficiaire
Chirurgie réfractive	Non couverte	Non couverte	500 €/ œil	1 000 €/ œil
Frais de cures thermales (hors thalassothérapie)				
Acceptée par la sécurité sociale	Non couverte	Non couverte	100 €	200 €
Forfait maternité				
Forfait naissance	Non couverte	Non couverte	Non couverte	Non couverte
Médecines douces (ostéopathie, étiopathie, acuponcteur ...)				
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels	Non couverte	Non couverte	3 × 25 €	3 × 50 €
Ostéodensitométrie osseuse				
Par bénéficiaire	Non couverte	Non couverte	30 €	50 €
Actes de prévention				
Tous les actes des contrats responsables	100 % TM	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Patch antitabac	Non couverte	Non couverte	100 €	200 €
(1) Le remboursement des trois dents s'entend pour l'ensemble des quatre forfaits non pris en charge par la sécurité sociale (hors nomenclature dans la future classification commune des actes médicaux pour le dentaire). (2) Prise en charge au minimum de 100 % du ticket modérateur. (*) Le site internet d'Ameli permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du contrat d'accès aux soins (adresse : http :// ameli-direct. ameli. fr) L'OPTAM/ OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée-chirurgie obstétrique) remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS) à compter du 1er janvier 2017. Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnés à l'article L. – 871-1 du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/ OPTAM-CO. (**) Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.				

Les grilles d'optique sont remplacées par les grilles suivantes :

Grille optique base 1

Grille base 1	Enfants < 18 ans	Adultes
Type de verre	Rbt Ass. (*)	Rbt Ass. (*)
Verres simple foyer, sphérique		
Sphère de – 6 à + 6	50 €	65 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	75 €	75 €
Sphère < – 10 ou > + 10	75 €	80 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	60 €	70 €
Cylindre < + 4 sphère de < – 6 à > + 6	75 €	80 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	75 €	90 €
Cylindre > + 4 sphère de < – 6 à > + 6	80 €	100 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de – 4 à + 4	80 €	80 €
Sphère < – 4 ou > + 4	90 €	100 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de – 8 à + 8	100 €	100 €
Sphère < – 8 ou > + 8	110 €	110 €
Monture	70 €	80 €

Grille optique base 2

Grille base 2	Mineurs	Adultes
Type de verre	Rbt Ass. (*)	Rbt Ass. (*)
Verres simple foyer, sphérique		
Sphère de – 6 à + 6	50 €	70 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	75 €	80 €
Sphère < – 10 ou > + 10	75 €	85 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	60 €	80 €
Cylindre < + 4 sphère de < – 6 à > + 6	75 €	90 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	75 €	95 €
Cylindre > + 4 sphère de < – 6 à > + 6	80 €	110 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de – 4 à + 4	90 €	110 €
Sphère < – 4 ou > + 4	100 €	130 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de – 8 à + 8	110 €	135 €
Sphère < – 8 ou > + 8	115 €	140 €
Monture	70 €	100 €

Grille optique base 3

Grille base 3	Enfants < 18 ans	Adultes
Type de verre	Rbt Ass. (*)	Rbt Ass. (*)
Verres simple foyer, sphérique		
Sphère de – 6 à + 6	50 €	80 €

Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	75 €	90 €
Sphère < – 10 ou > + 10	75 €	100 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	60 €	90 €
Cylindre < + 4 sphère de < – 6 à > + 6	75 €	100 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	80 €	110 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à > + 6	90 €	120 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de – 4 à + 4	100 €	150 €
Sphère < – 4 ou > + 4	110 €	160 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de – 8 à + 8	120 €	175 €
Sphère < – 8 ou > + 8	130 €	185 €
Monture	75 €	125 €

Grille optique base 4

Grille base 4	**Enfants < 18 ans**	**Adultes**
Type de verre	Rbt Ass. (*)	Rbt Ass. (*)
Verres simple foyer, sphérique		
Sphère de – 6 à + 6	60 €	90 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	75 €	100 €
Sphère < – 10 ou > + 10	80 €	110 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	70 €	100 €
Cylindre < + 4 sphère de < – 6 à > + 6	80 €	110 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	90 €	120 €
Cylindre > + 4 sphère de < – 6 à > + 6	100 €	130 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de – 4 à + 4	110 €	175 €
Sphère < – 4 ou > + 4	120 €	185 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de – 8 à + 8	130 €	200 €
Sphère < – 8 ou > + 8	140 €	210 €
Monture	100 €	150 €
(*) Les grilles d'optique prévoient des remboursements « par verre ».		

ART. 3

À l'article 10 de l'avenant, le deuxième alinéa est remplacé par : « Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime de base obligatoire et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux options « alternative 1 », « alternative 2 », ou « alternative 3 » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit. »

ART. 4

À l'article 13.1 de l'avenant, les tableaux sont remplacés par les tableaux suivants :

« Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures)

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,50 % (16,35 €)
Base 3	Salarié	0,95 % (31,06 €)
Base 4	Salarié	1,45 % (47,40 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel du 13 décembre 2016.

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures)

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,50 % (16,35 €)
Base 3	Salarié	0,95 % (31,06 €)
Base 4	Salarié	1,45 % (47,40 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel du 13 décembre 2016.

À l'article 13.2 de l'avenant, le premier alinéa est remplacé par : « Dans le cadre de l'appel d'offres réalisé paritairement, les quatre organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes optionnels pour le salarié au regard de la base 2, de la base 3 et de la base 4. »

Les tableaux sont remplacés par les tableaux suivants :

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,58 % (18,96 €)
Base 3	Salarié	1,08 % (35,31 €)
Base 4	Salarié	1,65 % (53,94 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel du 13 décembre 2016.

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,58 % (18,96 €)
Base 3	Salarié	1,08 % (35,31 €)
Base 4	Salarié	1,65 % (53,94 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel du 13 décembre 2016.

À l'article 13.3 de l'avenant, le premier alinéa est remplacé par : « Dans le cadre de l'appel d'offres réalisé paritairement, les quatre organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes facultatifs pour le conjoint et les enfants du salarié au regard de la base 1, de la base 2, de la base 3 et de la base 4. »

Les tableaux sont remplacés par les tableaux suivants :

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	1,06 % (34,65 €)
	Enfant facultatif	0,62 % (20,27 €)
Base 2	Conjoint facultatif	1,56 % (51,00 €)
	Enfant facultatif	0,95 % (31,06 €)
Base 3	Conjoint facultatif	2,14 % (69,96 €)
	Enfant facultatif	1,32 % (43,15 €)
Base 4	Conjoint facultatif	2,71 % (88,59 €)
	Enfant facultatif	1.69 % (55,25 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel du 13 décembre 2016.

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	0,74 % (24,19 €)
	Enfant facultatif	0,44 % (14,38 €)
Base 2	Conjoint facultatif	1,24 % (40,54 €)
	Enfant facultatif	0,77 % (25,17 €)
Base 3	Conjoint facultatif	1,82 % (59,50 €)
	Enfant facultatif	1,14 % (37,27 €)
Base 4	Conjoint facultatif	2,39 % (78,13 €)
	Enfant facultatif	1,51 % (49,36 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel du 13 décembre 2016.

ART. 5

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant 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 partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même convention collective 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.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

SECTION 28

Avenant : Avenant n° 2020-01 du 12 mars 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À l'article 01.02.1 « Champ d'application territorial » :

Le terme « territoires » est remplacé par le terme « collectivités ».

Il est ajouté 2 alinéas rédigés comme suit :
« La présente convention s'applique ainsi en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion, à la Martinique, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon.
Concernant Mayotte, elle s'applique également à compter de la date d'entrée en vigueur dans la collectivité, des dispositions législatives permettant l'application des conventions et accords nationaux de travail. »

À l'article 01.02.2.1 « Périmètre »

Au 1er alinéa le code « 97-23 » est remplacé par le code « 70-10Z ».

Les alinéas suivants sont désormais rédigés comme suit :

« 69. 10Z Services mandataires à la protection juridique des majeurs
85. 42Z Enseignement supérieur

Correspondent :
Les établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ ou pluriprofessionnelles initiale, supérieure ou continue et ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

85. 59A Formation continue d'adultes, et
85. 59B Autres enseignements

Correspondent :
Les formations relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Sont visés 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.

86. 10Z Activités hospitalières

Correspondent :
– 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.

86. 21Z Activité des médecins généralistes
86. 22A Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie
86. 22B Activités chirurgicales
86. 22C Autres activités des médecins spécialistes

Correspondent :
– 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).

86. 23Z Pratique dentaire

Correspondent :
Les activités de la pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

86. 90C Centres de collecte et banques d'organes

Correspondent :
– les activités des banques de sperme ou d'organes ;
– les lactariums ;
– la collecte du sang ou d'autres organes humains.

86. 90D Activités des infirmiers et des sages-femmes
86. 90E Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues
86. 90F Activités de santé humaine non classées ailleurs

Correspondent :
Les activités pour la santé humaine exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

87. 10A Hébergement médicalisé pour personnes âgées
87. 10B Hébergement médicalisé pour enfants handicapés
87. 10C Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
87. 20A Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux

87. 20B Hébergement social pour toxicomanes
87. 30A Hébergement social pour personnes âgées
87. 30B Hébergement social pour handicapés physiques
87. 90A Hébergement social pour enfants en difficultés

Correspondent :
– l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficultés ;
– les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil ;
– les activités des maisons maternelles.

87. 90B Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social

Correspondent :
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'établissements de désintoxication, etc.

88. 10B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées
88. 10C Aide par le travail

Correspondent :
– les activités des établissements et service d'aide par le travail (ESAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) ;
– les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

88. 91A Accueil de jeunes enfants

Correspondent :
Les services d'accueil de jour des enfants d'âge préscolaire dans des structures collectives (crèches, haltes garderies ...).

88. 91B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés
88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescent

Correspondent :
– 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.

88. 99B Action sociale sans hébergement NCA

Correspondent :
Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée.

94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Correspondent :
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.

96. 04Z Entretien corporel

Correspondent :
Soins thermaux et de thalassothérapie. »

L'article 01.02.2.2 « Limitation », est supprimé.

L'article 01.02.4 « Durée », est désormais rédigé comme suit :
« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Les demandes de révision ou de dénonciation sont effectuées dans les conditions ci-après : »

À l'article 01.03.1 « Procédure », au 1er alinéa, les termes « au gré des parties » sont remplacés par les termes « conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

Au 2d alinéa les termes « signataires » et « signataires de la convention » sont supprimés.

Il est inséré le terme « habilitées, » entre les termes « parties » et « obligatoirement ».

L'article 01.04.3 « Formalités de publicité » est désormais rédigé comme suit :
« L'employeur ou son représentant lié par une convention ou un accord collectif de travail doit en procurer un exemplaire, ainsi que leurs mises à jour aux instances représentatives du personnel en place et aux délégués syndicaux conformément aux dispositions légales et réglementaires. En outre, ledit employeur ou son représentant informe le personnel sur le droit conventionnel applicable conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

ART. 2

À l'article 02.01.1 « Liberté syndicale », le 2d alinéa est supprimé.

À l'article 02.02.2 « Affichage des communications syndicales », les termes « des délégués du personnel et du comité d'entreprise », sont remplacés par les termes « du comité social et économique ».

À l'article 02.02.5 « Assemblées de personnels », au 3e alinéa, les termes « représentative sur le plan national ou signataire de la convention » sont supprimés.

À l'article 02.03.1 « Crédit d'heures mensuel », les alinéas 2 à 5 sont désormais rédigés comme suit :
« – dans les entreprises ou établissements distincts de 11 à 49 salariés : 4 heures ;
– dans les entreprises ou établissements distincts de 50 à 150 salariés : 12 heures ;
– dans les entreprises ou établissements distincts de 151 à 499 salariés : 18 heures ;
– dans les entreprises ou établissements distincts de 500 salariés et plus : 24 heures. »

Aux alinéas 9 et 10, les chiffres 10 et 15 sont respectivement remplacés par les chiffres 12 et 18.

À l'article 02.03.2 « Protection légale », les termes « à l'article L. 2411-3 du » sont supprimés et remplacés par les termes « par le ».

À l'article 02.06.1 « Rappel des dispositions légales », au dernier alinéa le terme « journée » est remplacé par le terme « demi-journée ».

L'article 02.06.2 est désormais intitulé « Indemnisation » et est rédigé comme suit :
« Les bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale ont droit au maintien de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé, en application des dispositions légales et réglementaires. »

ART. 3

À l'article 05.02.2 « Interdictions diverses », les termes « licenciement sans préavis » sont remplacés par les termes « de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ».

Les termes « ou sous l'emprise de substances illicites » sont insérés après le terme « ivresse ».

À l'article 05.04.1 « Principe », au 1er alinéa, les termes « plus favorable » sont supprimés.

Au dernier alinéa, les termes « des délégués du personnel », sont remplacés par les termes « du comité social et économique ».

À l'article 05.04.2 « Dispositions spécifiques pour le travail de nuit », au 1er alinéa, les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

À l'article 05.05.1 « Principes généraux », les termes « comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel », sont remplacés par les termes « comité social et économique ».

À l'article 05.05.4 « Durée quotidienne du travail, aux premier et dernier alinéas », les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

À l'article 05.05.5, « Amplitude », les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

L'intitulé de l'article 05.07.1 est désormais le suivant : « Astreintes et logement de fonction ».

À cet article le terme « logés » est remplacé par les termes « disposant d'un logement de fonction ».

L'article 05.07.2 est désormais intitulé « Astreintes en dehors de l'établissement ».

À cet article, au renvoi de bas de page, les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

À l'article 05.07.2.1 « Principe », les termes « comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les termes « comité social et économique ».

À ce même article, les termes « à domicile » sont remplacés par les termes « en dehors de l'établissement ».

Il est inséré un 2d alinéa rédigé comme suit :
« L'employeur communique par tout moyen aux salariés concernés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance. »

ART. 4

À l'article E. 05.01.2.1 « Principes généraux », les termes « selon le cas du comité d'entreprise, du comité d'établissement ou du conseil d'établissement conventionnel », sont remplacés par les termes « du comité social et économique ».

À l'article E. 05.01.2.4 « Durée quotidienne du travail », les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

Au 2e alinéa de cet article, les termes « l'employeur ou son représentant place le salarié en position d'astreinte », sont remplacés par les termes « le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

À l'article E. 05.01.2.5, « Amplitude », les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

ART. 5

À l'article M. 05.01.1 « Durée du travail », les termes « à domicile » sont supprimés.

À l'article M. 05.01.2.1 « Principes généraux », les termes « à domicile » sont supprimés.

À l'article M. 05.02, dans le titre de l'article, les termes « à domicile » sont supprimés.

Cet article est désormais rédigé comme suit :

« M. 05.02 Gardes dans l'établissement, astreintes et appels exceptionnels

M. 05.02.1 Gardes dans l'établissement

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention peuvent être appelés à assurer des gardes dans l'établissement.

Les gardes dans l'établissement sont des périodes de travail effectif conformément aux dispositions légales et réglementaires.

M. 05.02.2 Astreintes

M. 05.02.2.1 Principe

Les médecins visés au titre XX de la présente convention peuvent être appelés à assurer des astreintes.

L'astreinte est une période pendant laquelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les médecins, sans être sur le lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, sont en mesure d'intervenir pour accomplir leur activité au service de l'entreprise.

En cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, la durée de l'intervention ainsi que le temps de déplacement aller-retour sont du temps de travail effectif.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Le recours aux astreintes doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail.

M. 05.02.2.2. Rémunération

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention percevront des indemnités forfaitaires de base fixées comme suit :
– par nuit ou par jour autre que dimanche ou férié : 6 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
– par dimanche ou jour férié : 9 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
– par nuit, dimanche ou jour, qu'il soit férié ou non, dans les disciplines comportant une activité intense relative au volume d'activité et au degré d'urgence : 15 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Les périodes d'intervention sont rémunérées en tant que temps de travail effectif.

M. 05.02.3 Compensation sous forme de repos

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement d'astreintes peut donner lieu à compensation sous forme de repos, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette compensation sous forme de repos s'effectue dans les conditions ci-après :
1 demi-journée pour cinq astreintes.

Les journées ainsi compensées sous forme de repos peuvent être prises par fractionnement ou être cumulées dans la limite de 5 jours par mois ou 15 jours par trimestre. Les astreintes qui ont donné lieu à compensation sous forme de repos ne sont pas rémunérées.

M. 05.02.4 Appels exceptionnels

Tout appel exceptionnel d'un médecin alors qu'il ne se trouve pas en position d'astreinte est du temps de travail effectif. »

ART. 6

À l'article 07.01 « Formation et financement de la formation », le terme « l'UNIFED » est supprimé et remplacé par les termes « les employeurs du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

L'intitulé de l'article 07.02 est désormais le suivant « Opérateur de compétences (OPCO) santé ».

Cet article est désormais rédigé comme suit :
« L'OPCO santé assure les missions qui lui incombent en application des dispositions légales et réglementaires en matière de financement de l'alternance, d'aide au développement des compétences dans les petites entreprises, d'appui technique aux branches adhérentes, de service de proximité, de promotion des formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail. »

ART. 7

À l'article 09.01.2 « Travail effectif », le 1er alinéa est désormais rédigé comme suit.
« Le salarié a droit à des congés payés, dès son premier jour de travail. »

À l'article 09.02.2 « Détermination du travail effectif », les termes « et pour obligations militaires » sont supprimés.

À l'article 09.03.2 « Report des congés payés », les termes « sauf licenciement pour faute grave ou lourde » sont supprimés.

Au début du dernier alinéa de cet article, sont ajoutés les termes « Sous réserve du respect de la prise en continu de 12 jours ouvrables de congés payés chaque année, ».

À l'article 09.03.3 « Ordre et date des départs », au 1er alinéa, le terme « affiche » est supprimé et les termes « par tout moyen » sont insérés entre le terme « communique » et les termes « aux salariés ».

À ce même article, les termes « ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité » sont insérés entre les termes « du conjoint » et « dans le secteur privé ou public ».

Il est ajouté un point supplémentaire dans la liste des charges de familles, rédigé comme suit :
« il sera tenu compte de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ; ».

À ce même article, les termes « pour les salariés travaillant à temps partiel. » sont supprimés.

Un dernier alinéa est ajouté, rédigé comme suit :
« Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané. »

À l'article 09.04.1 « Indemnité de congés payés », le dernier alinéa est supprimé.

À l'article 09.04.2 « Indemnité compensatrice de congés payés », « a) Cas général », le dernier alinéa est supprimé.

À l'article 09.04.2 « Indemnité compensatrice de congés payés », « b) Cas particulier », le dernier alinéa est supprimé.

À l'article 09.05.3 « Réduction de durée », il est ajouté un dernier alinéa rédigé comme suit :
« Pour l'application de la disposition ci-avant, il ne sera pas tenu compte des absences – pour maladie – des femmes enceintes. »

ART. 8

L'article 10.01 est désormais intitulé « Principe ».

Le préambule du titre X devient le 1er alinéa de cet article, auquel les termes « dans les conditions légales et réglementaires » sont ajoutés entre le terme « suspendu » et les termes « lorsque le salarié ».

Il est inséré un 2d alinéa rédigé comme suit :
« Il est précisé que le congé du salarié victime d'un accident de trajet est assimilé au congé du salarié victime d'un accident de travail. »

Les alinéas de l'article 10.01 sont supprimés, à l'exception de l'alinéa suivant qui devient l'alinéa 3 rédigé comme suit : « Le contrat est suspendu notamment en cas de congés pour accomplissement du Service national, des périodes militaires obligatoires et du service dans la réserve opérationnelle visés à l'article 11.04 de la présente convention. »

À l'article 10.02.2 « Conséquence de la suspension du contrat à durée déterminée », le 2d alinéa est supprimé.

À l'article 10.03 « Reprise d'activité après accident du travail ou maladie », les termes « des délégués du personnel » sont remplacés par les termes « du comité social et économique ».

ART. 9

À l'article 11.03 « Congés pour événements familiaux », il est inséré un 3e tiret nouveau rédigé comme suit :
« – décès du père ou de la mère : 3 jours ».

Le troisième tiret ancien est scindé en plusieurs tirets rédigés comme suit :
« – décès d'un ascendant, autre que le père ou la mère : 2 jours ;
– décès d'un descendant, autre que l'enfant : 2 jours ;
– décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
– d'un gendre ou d'une bru : 2 jours ;
– décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ».

Deux tirets supplémentaires sont ajoutés, rédigés comme suit :
« – arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption : 3 jours ;
– annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ».

À l'article 11.07 « Congé sabbatique », le terme « individuel » est inséré entre le terme « congé » et les termes « de formation ».

ART. 10

À l'article 12.01.2.1 « Bénéficiaires et durée », les termes « ou une œuvre d'adoption autorisée », sont remplacés par les termes « l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption ».

À ce même article, il est ajouté un dernier alinéa rédigé comme suit :
« Il en est de même pour tout salarié qui adopte dans la légalité un enfant étranger. »

À l'article 12.01.4 « Priorité de réembauchage », les termes « conformément aux dispositions légales et réglementaires » sont ajoutés à la fin de l'alinéa.

L'article 12.02.4, « Réouverture des droits à indemnisation » est supprimé.

L'article 12.02.5 est renuméroté et devient l'article 12.02.4 « Résiliation et réembauchage à l'issue du congé parental ».

Le dernier alinéa est supprimé et il est inséré un alinéa nouveau rédigé comme suit :
« Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin – notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail – d'une réadaptation professionnelle. »

ART. 11

À l'article 13.01.2.2 « Arrêt de travail dû à la maladie », « a) Cas général » : les termes « le 1er jour qui suit » sont supprimés.

À ce même article, le terme « consécutifs » est ajouté à la fin du 3e tiret.

À l'article 13.01.2.2 « Arrêt de travail dû à la maladie », « b) Cas particulier de la femme enceinte » : les termes « le premier jour qui suit » sont supprimés.

À l'article 13.01.2.3 « Arrêt de travail dû à une affection de longue durée » : les termes « le 1er jour qui suit » sont supprimés.

À l'article 13.01.2.4 « Montant des indemnités complémentaires » : les termes « le 1er jour qui suit » sont supprimés.

À cet article le terme « traitement » est remplacé par les termes « salaires nets ».

À cet article, il est inséré un alinéa 3 nouveau rédigé comme suit :
« Lorsque le salarié cadre est indemnisé au titre de l'article 13.01.2.3 les indemnités complémentaires doivent être déterminées comme indiqué à cet article. »

L'alinéa 3 devient l'alinéa 4. À ce même alinéa les termes « du salarié concerné » sont ajoutés après les termes « l'indemnisation complémentaire nette » et les termes « égale à 3/30 du salaire net mensuel (hors prime décentralisée) » sont supprimés et remplacés par les termes « une somme correspondant aux heures non effectuées au titre de ces 3 journées. »

À l'article 13.05 « Financement du régime de prévoyance », les termes « ou à l'annexe IV à cette convention, » sont supprimés.

ART. 12

L'article 14.02 « Extension » est supprimé.

Les articles suivants sont renumérotés en conséquence.

À l'article 14.06 « Financement », devenu l'article 14.05, les termes « ou à l'annexe IV à cette convention, » sont supprimés.

ART. 13

À l'article 15.02.1.1 « Licenciement pour défaut de notification d'absence », au 2d alinéa les termes, « mais, dans la mesure où il est dû au comportement du salarié, le licenciement de celui-ci – quand il ne sera pas considéré comme un licenciement pour faute grave – n'entraînera, s'il y a lieu, que le versement d'indemnités légales de licenciement. » sont supprimés.

Les articles 15.02.1.2 « Licenciement pour non-respect des conditions auxquelles doivent répondre certaines absences » et 15.02.1.3 « Licenciement motivé par la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise, générée par les absences pour maladie » sont supprimés.

Les articles suivants sont renumérotés en conséquence.

L'article 15.02.1.4 « Licenciement du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle » devient l'article 15.02.1.2.

Au « a) Licenciement au cours des périodes de suspension », de cet article les termes « visé au 4e alinéa de l'article 10.01 » sont supprimés.

Au « b) Licenciement à l'issue des périodes de suspension », de cet article, le dernier alinéa est désormais rédigé comme suit : « L'employeur ou son représentant prononce le licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

L'article 15.02.1.5 « Licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident de la vie courante » devient l'article 15.02.1.3.

À cet article les termes « à l'article R. 241-51 du code du travail » sont supprimés et remplacés par les termes « aux dispositions légales et réglementaires ».

Deux alinéas sont ajoutés, rédigés comme suit :
« L'employeur ou son représentant est tenu de faire connaître par écrit aux salariés les motifs qui s'opposent à son reclassement, s'il ne peut lui proposer un autre emploi.
Le licenciement peut également intervenir en cas de refus par le salarié de l'emploi proposé dans les conditions légales et réglementaires, ou en cas de mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. »

À l'article 15.02.1.6.2 « Consultation des représentants du personnel », devenu l'article 15.02.1.4.2, les termes « du comité d'entreprise, ou du conseil d'établissement conventionnel ou, à défaut, des délégués du personnel » sont supprimés et remplacés par les termes « des instances représentatives du personnel en place ».

À l'article 15.02.1.6.3 « Ordre des licenciements », devenu l'article 15.02.1.4.3, les termes « comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont supprimés et remplacés par les termes « du comité social et économique ».

L'article 15.02.1.6.4 « Priorité de réembauchage » devient l'article 15.02.1.4.4.

À l'article 15.02.2.1, « Durée », « a) En cas de démission » : au 3e tiret les termes « administratifs et de gestion » sont supprimés.

À l'article 15.02.2.1, « Durée », « b) En cas de licenciement » : au 3e point du 2d tiret les termes « administratifs et de gestion » sont supprimés.

À l'article 15.02.2.3, « Durée », d « Impossibilité d'exécuter le préavis » : le 1er alinéa est supprimé.

Le terme « Toutefois » au début du second alinéa, qui devient le premier alinéa, est supprimé. À ce même alinéa les termes « du 2e alinéa » sont supprimés. La référence est celle de l'article 15.02.1.2 b en lieu et place de celle de l'article 15.02.1.4 b.

Un nouvel alinéa est ajouté à cet article rédigé comme suit :
« Quand – par suite d'une maladie ou d'un accident de la vie courante – le licenciement est prononcé par application de l'article 15.02.1.3 de la présente convention, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié ne percevra pas d'indemnité compensatrice de préavis. Toutefois, le préavis non exécuté est pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. »

À l'article 15.02.3 « Indemnité de licenciement », à la fin du 1°, il est ajouté : « ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ; ».

L'article 15.03.1 « Départ à la retraite » s'intitule désormais « Mise à la retraite »

L'article 15.03.1.1 « Mise à la retraite » est supprimé. Son alinéa devient celui de l'article 15.03.1.

L'article 15.03.1.3 « Préavis » devient l'article 15.03.1.1.

À cet article au 2d tiret, les termes « comptant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement, » sont supprimés.

À ce même article au 3e tiret, les termes « administratifs et de gestion » sont supprimés.

Le dernier alinéa de cet article est supprimé et devient l'alinéa unique de l'article 15.03.2.1.

L'article 15.03.2.1 « Montant de l'allocation en cas de mise à la retraite » devient l'article 15.03.1.2.

Au 1er alinéa la référence à l'article « 15.03.1.1 » est remplacée par celle de l'article « 15.03.1 ».

À la fin du 1° de ce même article, il est ajouté : « ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le la mise à la retraite ; ».

L'article 15.03.1.2 « Départ volontaire à la retraite » devient l'article 15.03.2.

À la fin du 1er alinéa de cet article les termes « est âgé d'au moins 60 ans » sont supprimés et remplacés par les termes « remplit les conditions légales et réglementaires requises. »

Au 2d alinéa de ce même article, les termes « est âgé de moins de 60 ans et » sont supprimés.

À l'article 15.03.2.2.1, « Principe », la référence à l'article 15.03.1.2 est remplacée par la référence à l'article 15.03.2.

À l'article 15.03.3 « Affiliation à une institution de retraite complémentaire », les termes « âgés de moins de 65 ans » sont supprimés.

À la fin du 1er alinéa de cet article sont ajoutés les termes « conformément aux dispositions légales et réglementaires ».

L'article 15.03.4 « Cadres et agents de maîtrise » est supprimé.

L'article 15.03.5 « Coefficients hiérarchiques » devient l'article 15.03.4. Les articles 15.03.5.1 à 15.03.5.4 sont renumérotés en conséquence et deviennent les articles 15.03.4.1 à 15.03.4.4.

ART. 14

À l'article 16.01 « Cessation à l'échéance du terme », le 2d alinéa est supprimé.

ART. 15

L'intitulé de ce titre est modifié et devient « Transfert du contrat de travail ».

ART. 16

À l'article 18.01 « Principe », les termes « dans le barème des salaires annexé » sont supprimés et remplacés par les termes « en annexe IV ».

À l'article 18.03 « Logement et contrat de travail », au 2d alinéa le terme « cadre » est supprimé.

À ce même article, le dernier alinéa est supprimé.

ART. 17

À l'article 20.01 « Domaine d'application », le 2d tiret est désormais rédigé comme suit :
« – à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dans les établissements admis à participer à l'exécution du service public hospitalier suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques. »

L'article 20.02 « Travail à plein temps et activités annexes » est supprimé. Les articles suivants sont renumérotés en conséquence.

À l'article 20.03 « Exclusions », devenu l'article 20.02, le terme « les » est supprimé entre les termes « en » et « lieu et place ».

À l'article 20.05 « Résiliation du contrat », devenu l'article 20.04, la référence à l'article 15.02.3.2 est supprimée.

L'article 20.06 « Prévoyance. Risques professionnels » devient l'article 20.05 désormais intitulé « Risques professionnels »

À cet article le 1er alinéa est supprimé.

L'article 20.07 « Médecins assistants » est supprimé.

ART. 18

L'intitulé du titre XXI est désormais le suivant : « Titre XXI – Accord Croix-Rouge française-FEHAP-NEXEM relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ».

L'accord est intégré dans ce titre.

ART. 19

Ce titre est supprimé.

ART. 20

Au chapeau de l'annexe I, les termes « des articles L. 461-1 à L. 461-4 » sont supprimés.

À cette annexe, dans l'ensemble des fiches regroupements de métiers la mention « emplois courants actuels » est supprimée et remplacée par la mention « fonctions ». De même, dans l'ensemble des fiches regroupements de métiers, la mention « (nouveaux) » est supprimée.

ART. 20.1

Au regroupement de métier « Agents des services de soins », N1/ N2 est supprimé après les emplois courants actuels, désormais dénommés fonctions, de préposé-radio et de garde-malade.

Les emplois de brancardier N1/ N2 et d'agent d'amphithéâtre N 1 et d'agent d'amphithéâtre N 2 sont supprimés.

Il y a désormais 2 fonctions dans cette fiche (préposé-radio et garde-malade) au lieu de 5 emplois courants actuels.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métier « Auxiliaires de soins », les emplois courants actuels d'aide-soignant diplômé et d'auxiliaire de puériculture sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À ces mêmes fiches métiers, le terme « professionnel » est supprimé et remplacé par le terme « d'État » dans le cartouche « Conditions d'accès au métier ».

Au regroupement de métier « Assistant des activités de santé », N1/ N2 est supprimé après l'emploi courant actuel, désormais dénommé fonction, de secrétaire médical diplômé.

Le secrétaire médical F8 N1/ N2/ N3, est désormais dénommé désormais secrétaire médical Bac spécialisé en secrétariat médical ou médico-social ou diplôme équivalent ou certificat CRF.

L'emploi courant actuel de secrétaire médical principal coordonnateur est supprimé.

Il y a désormais 2 fonctions dans cette fiche (secrétaire médical diplômé et secrétaire médical Bac spécialisé en secrétariat médical ou médico-social ou diplôme équivalent ou certificat CRF) au lieu de 3 emplois courants actuels.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métier « Assistant médico technique A », l'emploi courant actuel de préparateur en pharmacie titulaire du brevet professionnel est supprimé.

Il y a désormais 2 fonctions dans cette fiche (préparateur en pharmacie chef de groupe + 500 lits et préparateur en pharmacie chef de groupe qui encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie ETP) au lieu de 2 emplois courants actuels.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métier « Assistant médico technique B », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métier « Infirmier », l'emploi courant actuel de moniteur auxiliaire d'école d'infirmier est supprimé.

Il y a désormais 8 fonctions dans cette fiche, en lieu et place de 9 emplois courants actuels.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier de formateur IFSI, le terme « diplôme » remplace le terme « certificat » dans le cartouche « Conditions d'accès au métier ».

Au regroupement de métier « Rééducateur », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier « Diététicien », le cartouche « Conditions d'accès au métier » est désormais rédigé comme suit : « Le diététicien est titulaire du diplôme d'État de diététicien. »

Au regroupement de métiers « Encadrants de soins », les emplois courants actuels suivants sont supprimés :
– manipulateur d'électroradiologie médicale chef de groupe ;
– technicien de laboratoire chef de groupe ;
– responsable technique service d'orthopédie ;
– moniteur d'école d'infirmier ;
– masseur-kinésithérapeute chef de groupe ;
– ergothérapeute chef de groupe ;
– orthophoniste chef de groupe ;
– orthoptiste chef de groupe ;
– psychomotricien chef de groupe ;
– diététicien chef de groupe.
Il y a désormais 3 fonctions dans cette fiche, en lieu et place de 13 emplois courants actuels.
Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.
À la fiche métier d'encadrant de l'enseignement de santé, le terme « diplôme » remplace le terme « certificat » dans le cartouche « Conditions d'accès au métier ».

Au regroupement de métiers « Cadres de santé », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

ART. 20.2 À la fiche métier « Auxiliaire de vie », la mention de la fonction « auxiliaire de vie » est supprimé en haut de ladite fiche.

Au regroupement de métiers « Auxiliaire éducatif », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier « Auxiliaire socio-éducatif », le « brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport » remplace le « brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse (BEATEP) » dans le cartouche « Conditions d'accès au métier ».

À la fiche métier « Auxiliaire éducatif et sportif », le « brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport » remplace le « brevet d'État d'éducateur sportif de 1er degré » dans le cartouche « Conditions d'accès au métier ».

Dans le cartouche « Dispositions spécifiques », la mention du « diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport » remplace celle du « brevet d'État d'éducateur sportif de 2e degré ».

Au regroupement de métiers « Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social », l'emploi courant actuel, devenu fonction, d'aide médico-psychologique est complété par l'auxiliaire de vie sociale diplômé.

Ce regroupement comporte désormais 2 fonctions.

Au regroupement de métiers « Assistant socio-éducatif », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier « Animateur socio-éducatif N1 », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », le terme « Animateur » est remplacé par les termes « Animation sociale et socio-culturelle ou du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « animation socio-éducative ou culturelle ».

À la fiche métier « Moniteur-éducateur », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », le « diplôme d'État de moniteur-éducateur » remplace les diplômes suivants :
« – soit du certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur (créé par le décret n° 70-240 du 9 mars 1970 modifié) :
– soit du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par un centre de formation agréé ;
– soit du certificat national de qualification de moniteur-éducateur régulièrement délivré au titre de l'action d'adaptation par application du protocole d'accord du 4 juin 1969. »

Au regroupement de métiers « Moniteur et éducateur techniques », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier « Moniteur d'atelier », dans le cartouche « Dispositions spécifiques », le terme « CAT » est remplacé par « ESAT ».

À la fiche métier « Éducateur technique », dans le cartouche « Dispositions spécifiques », le terme « CAT » est remplacé par « ESAT ».

À cette même fiche, dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », le second alinéa est désormais rédigé comme suit :
« En outre, il est titulaire :
– soit d'un titre professionnel de formateur,
– soit ou d'un certificat reconnu équivalent par la commission prévue à l'article 01.07.1.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. »

Au regroupement de métiers « Technicien de l'intervention sociale », à la fiche métier « Coordonnateur de secteur », la mention de la fonction « coordonnateur de secteur » est supprimé en haut de ladite fiche.

Au regroupement de métiers « Technicien petite enfance », l'emploi courant actuel est supprimé.

Dans le cartouche « Critères de regroupement », les termes « délivré en application du décret n° 73-73 du 11 janvier 1973 » sont supprimés.

Les mêmes modifications sont apportées à la fiche métier éducateur petite enfance.

Au regroupement de métiers « Technicien socio-éducatif », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier « Animateur socio-éducatif de niveau 2 », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier » le terme « animateur » est remplacé par le terme « animation ». Les termes « créé par le décret n° 79-500 du 28 juin 1979 (DEFA) » sont remplacés par les termes « ou du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ».

À la fiche métier « Éducateur technique spécialisé », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », le « diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé » remplace le « Certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé institué par le décret n° 76-47 du 12 janvier 1976. »

À la fiche métier « Éducateur spécialisé », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », les termes « créé par le décret n° 67-138 du 22 février 1967 modifié », sont supprimés.

À la fiche métier « Enseignant d'activités physiques et sportives », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », les termes « d'un master » sont ajoutés après le terme « titulaire ». Dans le cartouche « Dispositions spécifiques » de ce même métier la référence « N3 » est supprimée.

À la fiche métier « Conseiller en économie sociale et familiale », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », les termes « créé par Arrêté interministériel du 9 mai 1973 » sont supprimés.

Aux fiches métiers « Formateur niveau 1 en CRP », « Formateur niveau 1 bis en CRP », « Formateur niveau 2 en CRP », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », les termes « par un titre professionnel de formateur le certificat de formation pédagogique (avec évaluation des connaissances professionnelles) délivré par l'AFPA » sont supprimés.

Au regroupement de métiers « Enseignant spécialisé », l'emploi courant actuel est supprimé.

La même modification est apportée à la fiche métier enseignant spécialisé.

Au regroupement de métiers « Cadres éducatifs », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

ART. 20.3

Au regroupement de métiers « Employé administratif », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métiers « Technicien des services administratif », les termes « Niveaux 1,2 » sont supprimés dans les emplois courants actuels devenus fonctions.

La même modification est apportée à la fiche métier technicien administratif.

Au regroupement de métiers « Assistant administratif », les termes « N1/ N2/ N3 » sont supprimés à l'emploi courant actuel, devenu fonction, de rédacteur.

À ce regroupement de métiers, les emplois courants actuels de :
« – secrétaire en chef de direction N1/ N2/ N3 ;
– comptable N1/ N2/ N3 adjoint des services économiques N1/ N2/ N 3 »,
sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Il y a désormais 3 fonctions à ce regroupement en lieu et place de 6 emplois courants actuels.

ART. 20.4

Au regroupement de métiers « Agent des services logistiques, niveau 1 », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métiers « Agent des services logistiques, niveau 2 », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métiers « Ouvrier des services logistiques, niveau 1 », les termes « de 1re catégorie » après l'emploi courant actuel, devenu fonction, d'ouvrier professionnel, sont supprimés. À ce regroupement l'emploi courant actuel de gouvernante principale est supprimé.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Il y a désormais 12 fonctions à ce regroupement en lieu et place de 13 emplois courants actuels.

Au regroupement de métiers « Ouvrier des services logistiques, niveau 2 », les termes « de 2e catégorie » après l'emploi courant actuel, devenu fonction, d'ouvrier professionnel, sont supprimés. À ce regroupement l'emploi courant actuel, d'ouvrier hautement qualifié N1/ N2 est supprimé.

À ce regroupement de métiers, les emplois courants actuels de :
« – chef de buanderie N1/ N2 (– 9 p) ;
– chef de buanderie N1/ N2 (9 à 15 p) ;
– chef de buanderie N1/ N2 (+ 15 p) ».

Sont remplacés par la fonction de « Chef de buanderie. »

Les emplois courants actuels de :
« – sous-chef de cuisine N1/ N2 (6-9) ;
– sous-chef de cuisine N1/ N2 (10-19) ;
– sous-chef de cuisine (+ 19) ».

Sont remplacés par la fonction de « Sous-chef de cuisine. »

Les emplois courants actuels de :
« – chef de cuisine N1/ N2 (3-5) ;
– chef de cuisine N1/ N2 (6-9) ;
– chef de cuisine N1/ N2 (10-19) ».

Sont remplacés par la fonction de « Chef de cuisine ».

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Il y a désormais 14 fonctions à ce regroupement en lieu et place de 21 emplois courants actuels.

Au regroupement de métiers « Technicien des services logistiques », la mention « N1/ N2 » après technicien est supprimée.

À ce regroupement, les emplois courants actuels de « Technicien supérieur N1/ N2 » et de « Technicien supérieur dialyse » sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Il y a désormais 5 fonctions à ce regroupement en lieu et place de 7 emplois courants actuels.

Au regroupement de métiers « Cadres logistiques », les termes « Niv. 1 puis Niv. 2 après 6 ans » après chef de service d'entretien sont supprimés. Les termes « (+ de 300 lits) » après ingénieur, chef des services techniques sont également supprimés.

ART. 20.5

À l'article A1. 2.1.1 « Rémunération », aux 8e et 9e tirets, les références sont respectivement celles des articles 08.01.1.2 et 08.01.1.3.

À l'article A1. 2.2 « Classement des sages-femmes », aux 4e et 5e tirets, les références sont respectivement celles des articles 08.01.1.2 et 08.01.1.3.

ART. 20.6

Au regroupement de métiers « Cadres médicaux », les emplois courants actuels de :
« Médecin assistant non spécialisé.
Médecin non spécialisé.
Médecin assistant spécialisé.
Médecin chef d'établissement.
Médecin directeur ».
Sont supprimés.

À ce regroupement les termes « groupe B » sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Il y a désormais 15 fonctions à ce regroupement en lieu et place de 20 emplois courants actuels.

À ce regroupement, le terme « généraliste » est supprimé après le terme « médecin ».

À la fiche métier « Médecin généraliste », les termes « généraliste » sont supprimés dans les différents cartouches de cette fiche.

À la fiche métier « Médecin responsable de l'information médicale », la référence à cette fonction figurant en haut de la fiche est supprimée.

ART. 20.7

À l'article A1. 3 « Classement des directeurs généraux », directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires, aux 3e et 4e tirets, les références sont respectivement celles des articles 08.01.1.2 et 08.01.1.3.

À l'article A1. 3.1 « Coefficient de référence », les termes « foyers logements » sont remplacés par les termes « résidences autonomie ».

ART. 21

À l'article A2.1 « Cadres et cadres assimilés », au 1er tiret les termes « des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, » sont supprimés et remplacés par les termes « des membres du comité social et économique.

À l'article A2.1.3 « Cadres médicaux », le terme « généraliste » est supprimé.

ART. 22

À l'article A3. 1.1 « Salariés concernés », les termes « des salariés non qualifiés embauchés en contrat emplois-jeunes dont la rémunération fixe intègre d'ores et déjà cet élément ainsi que » sont supprimés.

À l'article A3. 1.2 « Montant brut global des primes versées », au 3e alinéa, les termes « le cas échéant, » sont ajoutés entre les termes « agréé » et « il pourra être décidé ».

À l'article A3. 1.3, « Modalités d'attribution et de versement », au 2e alinéa les termes « comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec le conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel » sont supprimés et remplacés par les termes « comité social et économique ».

Au 3e alinéa les termes « comité d'entreprise ou d'établissement ou de conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel » sont supprimés et remplacés par les termes « comité social et économique ».

À l'article A3. 3 « Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés », les termes « à 12,32 points CCN51 pour 8 heures de travail. Si la durée de ce travail est différente de 8 heures, le montant de l'indemnité est fixé » sont supprimés.

À l'article A3. 4.3 « Prime pour contraintes conventionnelles particulières dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés », à la fin du premier tiret, sont ajoutés les termes « encadrant deux coupures d'activité, ».

À la fin du dernier alinéa de cet article sont ajoutés les termes « de 5 %. »

À l'article A3. 4.6 « Personnels intervenant en milieu carcéral », les termes « dispositions du décret n° 86-02 du 14 mars 1986 » sont supprimés et remplacés par les termes « aux dispositions légales et réglementaires. »

À l'article A3. 6.1.3, « Salariés du secteur de l'enfance Inadaptée », le premier tiret est supprimé.

Le 2e tiret est rédigé comme suit :
« – les accompagnants éducatifs et sociaux (ex AMP) et salariés assimilés ; ».

L'intitulé de l'article A3. 7, « Indemnités compensatrices de frais de déplacement », est désormais « Frais de déplacement ».

Au 1er alinéa les termes « indemnités compensatrices de » sont supprimés et remplacés par les termes « remboursements de ».

L'article A3. 7.1 « Indemnités pour frais de repas et de découcher » est désormais intitulé « Montant des remboursements de frais (repas et nuitées) » et est rédigé comme suit :
« Les frais engagés au titre des repas et des nuitées (hôtel et petit déjeuner) sont remboursés conformément aux barèmes réglementaires.
Les frais engagés au titre du seul petit-déjeuner sont remboursés sur la base de 50 % du barème réglementaire pour un repas.
Pour l'application des dispositions ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération :
– entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
– entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
– entre 0 heure et 5 heures pour la nuitée. »

L'article A3. 7.1.2 « Conditions d'attribution » est supprimé.

À l'article A3. 7.2.1 « Transport par chemin de fer », le 1er alinéa est désormais rédigé comme suit :
« Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur la base du tarif 2e classe SNCF. »

À l'article A3. 7.2.2 « Utilisation d'une voiture personnelle », les taux sont :
« – 0,65 € pour les 5 CV et moins ;
– 0,78 € pour les 6 CV et plus ;
– 64,79 € pour l'indemnité. »

Le renvoi de l'astérisque est « Taux applicables au 1er juillet 2019 ».

À l'article A3. 7.2.3 « Utilisation d'un bicycle à moteur », le taux est :
« – 0,19 €. »

Le renvoi de l'astérisque est « Taux applicables au 1er juillet 2019 ».

À l'article A3. 9, « Allocation de transport aux salariés handicapés en Île-de-France », au 2d alinéa, les termes « prix de la carte orange mensuelle en deuxième classe » sont supprimés et remplacés par les termes « du coût du titre de transport ».

ART. 23

Ces annexes sont supprimées. Les annexes suivantes sont renumérotées en conséquence.

ART. 24

Cette annexe est désormais l'annexe 5. Les articles sont renumérotés en conséquence.

À l'article A7.1 « Objet », devenu l'article A5.1, les termes « (arrêté du 4 juillet 1966) » sont supprimés.

À l'article A7.4 « Prime forfaitaire de responsabilités exceptionnelles et d'astreinte », devenu l'article A5.4, la référence, au 1er alinéa, est désormais celle de l'article 08.03.3, en lieu et place de celle de l'article 08.03.2.

À l'article A7.5 « Logement », devenu l'article A5.5, le 2d alinéa est désormais rédigé comme suit : « Tout employé auquel le logement ne peut être assuré par l'établissement et devant se loger par ses propres moyens perçoit une indemnité calculée par référence au taux fixé à l'article A4.2.1 c de l'annexe IV à la convention ».

À l'article A7.9 « Information préalable des salariés », devenu l'article A5.9, les termes « pour les salariées mères de famille » sont supprimés et remplacés par les termes « pour les salariés ».

ART. 25

Ces annexes sont supprimées. L'annexe suivante est renumérotée en conséquence.

ART. 26

Cette annexe est désormais l'annexe VI et ses articles sont renumérotés en conséquence.

Au préambule de cette annexe, au 1er alinéa, les termes « prévus par le décret n° 56-284 du 9 mars 1956 modifié et l'arrêté du 7 juillet 1957 modifié. » sont supprimés et remplacés par les termes « habilités à recevoir des mineurs relevant de la protection judiciaire de la jeunesse ou habilités à recevoir des mineurs orientés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). »

Au 2e alinéa, les termes « visés par les articles 67, 76 et 96 du code de la famille et de l'aide sociale et prévu par l'article 150 du code de la santé publique (arrêté du 7 juillet 1957, article 71, 2e alinéa) » sont supprimés.

Au 3e alinéa, les termes « (art. L. 421-2 nouveau du code de l'action sociale et des familles) (loi du 27 juin 2005) » sont supprimés et remplacés par les termes « conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

À l'article A10.08 « Jours fériés. Congés pour événements familiaux », devenu l'article A6.08, la référence à l'article « 11.01.3.4 » est remplacée par celle à l'article « 11.01.3.3 ».

À l'article A10.13 « Indemnité d'entretien », devenu l'article A6.13, les termes « prévu à l'article L. 141-8 du code du travail » sont supprimés.

À l'article A10.14 « Arrêts de travail », devenu l'article A6.14, le terme « Lorsque en », est remplacé par le terme « Lorsqu'en ».

ART. 27

Le recueil 1 « Textes légaux et réglementaires » qui reprend de façon non exhaustive des articles du code du travail, dont certains sont devenus par ailleurs obsolètes est supprimé.

Les recueils suivants sont renumérotés en conséquence.

ART. 28

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 29

Le présent avenant prendra effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

ART.

Le présent avenant a pour objet de tirer les conséquences des nombreuses évolutions législatives et réglementaires intervenues (loi « travail » d'août 2016 et ordonnances « Macron » de septembre 2017) et d'adapter en conséquence les dispositions conventionnelles à ces évolutions législatives et réglementaires.

À cette occasion il a également été procédé à des aménagements rédactionnels donnant plus de lisibilité au texte. En outre, à la marge, certains articles ont été amendés allant au-delà d'un simple toilettage.

SECTION 29

Avenant : Avenant n° 2022-03 du 21 juin 2022 relatif à l'actualisation des dispositions de la CCN 51 faisant référence à la notion de salarié cadre

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les derniers alinéas des articles 13.05 et 14.05 sont désormais rédigés comme suit :

« Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 1er dudit accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès. »

ART. 2

L'article 15.03.4 est désormais rédigé comme suit :

« Peuvent être intégrés par l'employeur à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les salariés exerçant les métiers auxquels sont attribués les coefficients hiérarchiques ci-après :

15.03.4.1. Coefficient hiérarchique – 255

Infirmier DE ou autorisé ou de secteur psychiatrique.
Infirmier breveté sana [1].
Pupitreur niveau 3 [1].
Préparateur de travaux niveau 1 [1].

15.03.4.2. Coefficient hiérarchique – 272

Manipulateur d'électro-radiologie médicale.
Éducateur sportif.
Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans [1].
Professeur adjoint EPS [1].
Éducateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé [1].
Instituteur titulaire du CAP [1].
Préparateur de travaux niveau 2 [1].

15.03.4.3. Coefficient hiérarchique – 281

Secrétaire médical.
Responsable du secrétariat médical.
Assistant gestionnaire de flux.
Technicien de laboratoire.
Technicien supérieur en prothésie-orthésie.
Infirmier spécialisé diplômé.
Orthophoniste.
Orthoptiste.
Masseur-kinésithérapeute.
Ergothérapeute.
Psychomotricien.
Diététicien.
Éducateur petite enfance.
Animateur socio-éducatif niveau II.
Éducateur technique spécialisé.
Éducateur spécialisé.
Enseignant d'activités physiques et sportives.
Conseiller en économie sociale et familiale.
Enseignant spécialisé.
Technicien administratif.
Rédacteur.
Secrétaire de direction.
Comptable.
Assistant des services économiques.
Technicien.
Infirmier manipulateur radio diplômé [1].
Jardinière d'enfants spécialisée [1].
Éducateur technique spécialisé assimilé [1].
Chef préparateur de travaux [1].
Chef d'exploitation [1].
Programmeur d'études niveau 1 – niveau 2 [1].
Chef pupitreur [1].

15.03.4.4. Coefficient hiérarchique – 295

Préparateur en pharmacie.
Préparateur en pharmacie chef de groupe.
Formateur IFSI.
Assistant social.
Informaticien.
Responsable logistique niveau 2.
Responsable logistique niveau 3.
Programmeur assembleur [1].
Assistant social moniteur d'école [1].

Dépensier [1].
Programmeur d'études niveau 3 [1]. »

[1] Emplois en cadre d'extinction.

ART. 3

L'article A2. 1 est désormais rédigé comme suit :

« Sont classés salariés cadres :
– pour la désignation des membres du comité social et économique ;
– pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres ;
– pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les salariés classés dans les métiers ci-dessous :

A2. 1.1. Cadres dirigeants

Directeur général.
Directeur d'établissement.
Médecin-directeur.
Médecin chef d'établissement.
Directeur-adjoint ou gestionnaire.

A2. 1.2. Cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques

Chef de service administratif niveau 1.
Chef de service administratif niveau 2.
Cadre administratif niveau 1.
Cadre administratif niveau 2.
Cadre administratif niveau 3.
Cadre informaticien niveau 1.
Cadre informaticien niveau 2.
Chef de bureau.
Attaché de recherche clinique.
Cadre technique.
Chef des services techniques.
Chef de service informatique N2 (gros système) [1].
Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) [1].
Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) [1].
Chef-adjoint de service informatique (gros système) [1].
Chef programmeur [1].

A2. 1.3. Cadres médicaux

Médecin chef de service.
Pharmacien ou médecin biologiste.
Médecin spécialiste.
Médecin.
Médecin responsable de l'information médicale.
Pharmacien.
Médecin coordonnateur.
Sage-femme.
Sage-femme chef.
Sage-femme coordonnatrice générale.

A2. 1.4. Cadres de santé

Gestionnaire de flux.
Encadrant médico-technique.
Encadrant d'unité de rééducation.
Encadrant d'unité de soins.
Encadrant de l'enseignement de santé.
Psychologue.
Cadre médico-technique.
Cadre de rééducation.
Cadre infirmier.
Cadre de l'enseignement de santé.
Directeur IFSI.
Cadre coordonnateur des soins.
Directeur des soins.
Infirmier général stagiaire [1].

A2. 1.5. Cadres sociaux et éducatifs

Cadre petite enfance.
Cadre social.

Cadre éducatif.
Cadre pédagogique.
Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres [1].
Moniteur chef, chef de travaux, directeur-adjoint technique [1].
Éducateur technique chef assimilé [1]. »

[1] Emplois en cadre d'extinction.

ART. 4

L'article 04.03 de la CCN 51 est désormais rédigé comme suit :

« Le contrat de travail doit notamment comporter les informations suivantes :
– la date d'entrée ;
– la convention collective appliquée dans l'établissement ;
– le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées ;
– le cas échéant, la qualité de cadre ;
– le(s) lieu(x) où les fonctions seront exercées ;
– la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ;
– la durée de la période d'essai ;
– le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière correspondante ;
– la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles ;
– les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;
– l'intégration éventuelle du salarié à la catégorie des cadres pour l'application de l'article 15.03.4 de la présente convention. »

L'article 08.01.4 de la CCN 51 est désormais rédigé comme suit :

« Sont classés salariés cadres pour la désignation des membres du comité social et économique, pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres, pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les salariés classés dans les métiers visés à l'article A2.1 de l'annexe n° 2 à la présente convention.

Seuls les salariés classés dans les métiers visés à l'article 15.03.4 de la présente convention sont susceptibles d'être intégrés, le cas échéant, à la catégorie des cadres pour le seul bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. »

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

Le présent avenant entre en application sous réserve de l'obtention à la fois :
– de l'agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.
Par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné ;
– et de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

ART.

Depuis le 1er janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné. Les dispositions de l'accord national interprofessionnel « retraite » du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures de l'ANI du 8 décembre 1961 et de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (en particulier les articles 4,4 bis et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947).

Un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu « adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ».

À ce titre, tout en reprenant l'ancien périmètre (articles 4 et 4 bis) des catégories de cadres et de non-cadres, il permet aux branches professionnelles, pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précités, dès lors que l'accord définissant cette catégorie est validé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Afin de sécuriser les accords collectifs des entreprises ayant mis en place un régime de protection sociale complémentaire faisant référence à des catégories objectives de salariés sur la base du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (anciens articles 4,4 bis et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947) pour leur permettre de continuer à prétendre à la conformité de leurs régimes au caractère collectif, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant afin de tirer les conséquences de la fusion des régimes Agirc et Arrco et d'actualiser en conséquence les dispositions conventionnelles.

SECTION 30

Avenant : Additif n° 6 du 12 mars 2024 à l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent texte a pour objet de modifier l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé, complété par l'additif n° 1 du 22 juin 2015, l'additif n° 2 du 18 septembre 2017, l'additif n° 3 du 17 mai 2018, l'additif n° 4 du 5 septembre 2019 et l'additif n° 5 du 7 juillet 2022 complété par l'additif rectificatif du 8 septembre 2022.

Il entre en vigueur au 1er juillet 2024, sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article 6 du présent additif.

Le présent additif a pour vocation de sécuriser le régime de complémentaire santé en tenant compte des récentes évolutions législatives et réglementaires. Conformément à l'article 16 de l'avenant n° 2015-01, compte tenu des analyses commentées présentées par les organismes assureurs en comité de suivi, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux de négocier une augmentation du taux de cotisation, de la base 1 uniquement, du régime de complémentaire santé à hauteur de 15 %.

Le présent additif a également vocation à supprimer la condition d'ancienneté jusqu'à présent nécessaire pour bénéficier de la garantie.

ART. 1er

En conformité avec l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, la condition d'ancienneté nécessaire pour bénéficier de la garantie est supprimée.

L'article 2.1 de l'avenant est désormais rédigé comme suit :

« Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés aux articles R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite " base obligatoire " telle que visée à l'article 8, dès le premier jour de l'embauche. »

ART. 2

À l'article 13.1 de l'avenant, les deuxième et troisième alinéas sont désormais rédigés comme suit :

« Taux de cotisations pour le régime général :
Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 1,10 % du PMSS, soit un montant de 42,50 € (valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023).

Taux de cotisations pour le régime local :
Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,64 % du PMSS, soit un montant de 24,73 € (valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023).

Les tableaux relatifs aux taux de cotisation sont désormais les suivants :

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	1,66 %
		(64,14 €)
Base 3	Salarié	2,39 %
		(92,35 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	1,29 %
		(49,85 €)
Base 3	Salarié	1,97 %
		(76,12 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

ART. 3

L'article 13.2 de l'avenant est désormais rédigé comme suit :

« Dans le cadre de la procédure de consultation négociée réalisée paritairement, les organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour accéder aux régimes optionnels de la base 2, et de la base 3, lorsque le salarié fait le choix d'améliorer sa couverture au-delà du régime obligatoire de la base 1.

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS à cumuler au taux de cotisation de la base 1 :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,78 % (30,14 €)
Base 3	Salarié	1,56 % (60,28 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS à cumuler au taux de cotisation de la base 1 :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,78 % (30,14 €)
Base 3	Salarié	1,56 % (60,28 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

ART. 4

L'article 13.3 de l'avenant est désormais rédigé comme suit :

« Dans le cadre de la procédure de consultation négociée réalisée paritairement, les organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes facultatifs pour le conjoint et les enfants du salarié au regard de la base 1, de la base 2, et de la base 3, lorsque le salarié est affilié au régime obligatoire de la base 1.

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	1,22 % (47,14 €)
	Enfant facultatif	0,69 % (26,66 €)
Base 2	Conjoint facultatif	1,78 % (68,78 €)
	Enfant facultatif	1,05 % (40,57 €)
Base 3	Conjoint facultatif	2,51 % (96,99 €)
	Enfant facultatif	1,53 % (59,12 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	0,83 % (32,07 €)
	Enfant facultatif	0,48 % (18,55 €)
Base 2	Conjoint facultatif	1,43 % (55,26 €)
	Enfant facultatif	0,87 % (33,62 €)
Base 3	Conjoint facultatif	2,10 % (81,14 €)
	Enfant facultatif	1,30 % (50,23 €)
Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023.		

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent additif 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 partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même convention collective 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.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

SECTION 31

Avenant salaires : Avenant n° 2001-03 du 20 février 2001 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les masses salariales des établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 sont majorées de 0,45 % à compter du 1er janvier 2001.

Ces crédits sont affectés exclusivement et en totalité aux conséquences de l'aménagement et la réduction du temps de travail.

ART. 2

A valoir sur les augmentations qui seront décidées ultérieurement dans la fonction publique, la valeur du point de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est augmentée de 0,5 % au 1er décembre 2000 et portée à 26,68 F soit 4,07 €.

A compter du 1er décembre 2000, la valeur du point médical "traditionnel" FEHAP est majorée de 0,5 % et portée à 75,46 F soit 11,50 €.

ART. 3

En application du dernier alinéa du *c* de l'article 9 de l'avenant n° 99-01 modifié, l'incidence de la majoration prévue à l'article 2, ci-dessus, n'est pas versée aux salariés se trouvant en fin de carrière mais retenue et affectée exclusivement et en totalité aux conséquences de la réduction du temps de travail.

La négociation salariale en 2001 fera le bilan de la situation de ces salariés en fin de carrière et prendra les mesures appropriées.

ART. 4

Le présent avenant prend effet aux dates susvisées sous réserve de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 modifiée.

Fait à Paris, le 20 février 2001.

ART.

Compte tenu de l'effort de solidarité important déjà consenti par les salariés au titre de l'aménagement et la réduction du temps de travail, la FEHAP a décidé de sortir de la situation de blocage des salaires.

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 2002-01 du 25 mars 2002 relatif aux salaires aux 1er janvier 2002 et 1er mars 2002

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le cadre de la parité avec la fonction publique hospitalière, il est convenu des majorations salariales suivantes :

Article 1er

La valeur du point de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est portée à :

- 4,098 € au 1er janvier 2002 (11,590 € pour la valeur du point médical traditionnel) ;

- 4,122 € au 1er mars 2002 (11,659 € pour la valeur du point médical traditionnel).

Article 2

Les partenaires conviennent de se retrouver en septembre pour examiner la poursuite des mesures salariales pour l'année 2002.

Article 3

Le présent avenant prend effet aux dates susvisées sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 25 mars 2002.

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 2005-08 du 13 septembre 2005 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Sans préjudice des mesures d'apurement de la modération salariale de 2,58 % mise en oeuvre dans le cadre de l'avenant n° 99-01, la valeur du point de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est augmentée de 0,8 % au 1er novembre 2005.

ART. 2

Le présent avenant prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 13 septembre 2005.

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 2015-02 du 27 janvier 2015 relatif au salaire minimum conventionnel au 1er janvier 2015

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le salaire minimum conventionnel mensuel brut, visé à l'article 7 bis de l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, est réévalué à compter du 1er janvier 2015 et est porté à 1 463 €.

ART. 2

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant 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 partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif, notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et à tous les établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951, indépendamment du secteur d'activité concerné.
Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différents entreprises et établissements relevant de la même convention collective 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.
L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et tous les établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).