

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

Sommaire

I - Dispositions permanentes

Titre premier - Règles générales

[Art. 1er - Champ d'application professionnel](#)

[Art. 2. - Durée - Résiliation](#)

[Art. 3. - Révision](#)

[Art. 4. - Effets](#)

[Art. 5. - Personnel intermittent et temporaire](#)

[Art. 6. - Adhésions](#)

Titre II - Liberté d'opinion et droit syndical

[Art. 7. - Liberté d'opinion](#)

[Art. 8. - Exercice du droit syndical](#)

[Art. 9. - Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale](#)

[Art. 10. - Délégués du personnel](#)

[Art. 10 bis. - Comité d'entreprise](#)

[Art. 10 ter. - Conseil d'établissement](#)

[Art. 10 quater. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)

[Art. 11. - Conditions de recrutement](#)

[Art. 12. - Affectation d'emploi](#)

[Art. 13. - Embauche - Période d'essai - Confirmation](#)

[Art. 13 bis. - Période d'essai](#)

[Art. 14. - Emploi à durée déterminée](#)

[Art. 15. - Absences](#)

[Art. 16. - Rupture du contrat de travail - Délai-congé](#)

[Art. 17. - Indemnité de licenciement](#)

[Art. 18. - Départ à la retraite](#)

Protocole d'accord du 8 avril 1982

[Art. 1er - Procédure d'information des salariés](#)

[Art. 2. - Saisine du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement](#)

[Art. 3. - Mesures financières](#)

Protocole d'accord du 25 février 1985

[Art. 19. - Licenciements pour suppression d'emplois](#)

TITRE IV - Exécution du contrat de travail

[Art. 20. - Décompte et répartition du temps de travail](#)

[Art. 21. - Repos hebdomadaire](#)

[Art. 22. - Congés payés annuels](#)

[Art. 23. - Congés payés fériés](#)

[Art. 23 bis. - Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation](#)

[Art. 24. - Congés familiaux et exceptionnels](#)

[Art. 25. - Congés exceptionnels non rémunérés](#)

[Art. 25 bis. - Congés "éducation ouvrière"](#)

[Art. 26. - Congés de maladie](#)

[Art. 27. - Congés pour accident du travail et maladie professionnelle](#)

[Art. 28. - Congé de maternité ou d'adoption et conge parental d'éducation](#)

[Art. 29. - Congés pour périodes militaires](#)
[Art. 30. - Absences](#)
[Art. 31. - Exécution du service et devoirs du personnel](#)
[Art. 32. - Promotion sociale et perfectionnement](#)
[Art. 33. - Conditions générales de discipline](#)
[Art. 34. - Commission régionale paritaire de conciliation](#)
[Art. 35. - Hygiène et sécurité](#)

Titre V - Rémunération du travail

[Art. 36. - Salaires et indemnités](#)
[Art. 37. - Salaire minimum garanti](#)
[Art. 38. - Classement fonctionnel](#)
[Art. 39. - Majorations d'ancienneté](#)
[Art. 40. - Changement de catégorie temporaire](#)
[Art. 42. - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance](#)
[Art. 43. - Avantages accessoires : logement](#)
[Art. 44. - Avantages accessoires : nourriture](#)

Titre VI - Dispositions spéciales aux cadres

Titre supprimé - Dispositions regroupées dans l'[Annexe 6](#).

Titre VII - Conciliation et arbitrage

[Art. 49. - Commission nationale paritaire de conciliation](#)

Titre VIII - Mesures transitoires

[Art. 50. - Intégrations](#)
[Art. 51. - Reclassements](#)

II Annexes

Annexe 1

Salaires, indemnités, avantages en nature

Titre 1er - Dispositions permanentes

[Art. 1er. - Salaires](#)

[Art. 1er bis. - Indemnité de sujétion spéciale](#)

[Art. 1er ter. - Indemnité de réduction du temps de travail](#)

[Art. 2. - Salaire minimum garanti - Indice 348 + 8,21%](#)

[Art. 2 bis - Contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi](#)

[Art. 3. - Majoration familiale de salaire \(Se reporter à la note après l'article 1er\)](#)

[Art. 4. - Repas fournis aux salariés par l'employeur](#)

[Art. 5. - Logements fournis aux salariés par l'employeur](#)

[Art. 6. - Vêtue et outillage de travail](#)

[Art. 7. - Frais professionnels](#)

[Art. 8. - Indemnité kilométrique](#)

[Art. 9. - Majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire](#)

[Art. 10. - Indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés](#)

[Art. 11 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail](#)

Participation des employeurs à la formation professionnelle continue

Protocole d'accord du 29 avril 1985 sur les objectifs de formation

Objectifs

[I - Nature et priorités des actions de formation](#)

[II - Reconnaissance des qualifications](#)

[III - Moyens reconnus aux représentants du personnel](#)

[IV - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985](#)

[V - Durée et conditions d'application de l'accord](#)

Annexe 1 bis

Titre II - Dispositions particulières aux personnels participant à un transfert d'activités, total ou partiel, périodique ou occasionnel, des établissements et services

Art. 1er. - Durée hebdomadaire de travail

Art. 2. - Prime journalière forfaitaire de transfert

Art. 3. - Prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle

Art. 4. - Surclassement internat

Art. 5. - Conditions d'hébergement

Art. 6. - Utilisation de voiture personnelle

Art. 7. - Information préalable des salariés

Annexe 2

Dispositions particulières au personnel non cadre d'administration et de gestion

Art. 1er. - Bénéficiaires

Art. 2. - Durée, révision

Art. 3. - Conditions de recrutement niveaux de qualification (Supprimé par avenant n°265 du 21.04.1999).

Art. 4. - Rupture du contrat de travail, délai-congé (Supprimé par avenant n°79 du 14.05.1975. Se référer aux articles 16 et 17, pp. 27 et 28)

Art. 5. - Durée hebdomadaire de travail (Se référer aux dispositions de l'article 20, Titre IV - Exécution du contrat de travail).

Art. 6. - Congés payés annuels supplémentaires

Art. 7. - Indemnités

Art. 8. - Classement fonctionnel (Devenu sans objet suite à l'avenant n°265 : les personnels d'encadrement sont visés par l'Annexe 6).

Art. 9. - Majoration d'ancienneté (Abrogé par avenant n°144. Se reporter à l'article 39).

Art. 10. - Logement (Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003).

Grilles

Technicien supérieur

Technicien qualifié

Agent de bureau

Agent administratif principal

Agent administratif

Annexe 3

Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique et social non cadre

Art. 1er. - Bénéficiaires

Art. 2. - Durée-Révision

Art. 3. - Conditions de recrutement

Art. 4. - Rupture du contrat de travail - délai-congé (Supprimé par avenants n°73 du 20.10.1974 et n°79 du 14.05.1975).

Art. 5. - Durée hebdomadaire du travail et répartition

Art. 6. - Congés payés annuels supplémentaires

Art. 6 bis. - Congés des professeurs d'EPS travaillant dans un établissement du second degré

Art. 7. - Indemnités

Art. 8. - Majorations d'ancienneté Se reporter à l'article 39

Conditions de reclassement des personnels éducatifs tributaires de l'action d'adaptation ou de formations en cours d'emploi

Art. 9. - Logement (Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003).

Art. 10. - Nourriture (Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003 et remplacé par les dispositions du B de l'article 4 de l'Annexe 1).

Art. 11. - Surveillance de nuit

Grilles

Educateur spécialisé

Jardinière d'enfants spécialisée

Educateur scolaire spécialisé

Educateur technique spécialisé

Moniteur-éducateur

Educateur de jeunes enfants

Aide médico-psychologique

Educateur scolaire avec CAP

Educateur scolaire

Educateur technique

Enseignant technique

Monitrice d'enseignement ménager

Conseillère en économie familiale et sociale

Animateur socio-éducatif

Animateur

Professeur d'éducation physique et sportive

[Educateur sportif en APS ou EPS titulaire d'un diplôme de niveau III](#)
[Educateur sportif en APS ou EPS titulaire d'un diplôme de niveau IV](#)
[Moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités](#)

[Avenant n°292 du 14 janvier 2004](#)

- [1. Modalités de reclassement des personnels en place à la date d'application de l'avenant \(1er juillet 2004\)](#)
- [2. Situation des salariés ne répondant pas aux conditions de diplôme et de qualification et qui ne peuvent être reclassés dans les métiers du sport](#)
- [3. Situation des moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisirs](#)
- [Grille](#)

[Annexe 3 A](#)

Liste des écoles de formation d'éducateurs spécialisés avant institution du diplôme d'Etat

[Annexe 3 B](#)

Instituts, écoles et cycles de formation de moniteurs-éducateurs avant institution du diplôme d'Etat

[Annexe 3 C](#)

Liste des centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants agréés par le ministre de la Santé publique

[Annexe 3 D](#)

Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant 119, permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979

[Annexe 4](#)

Dispositions particulières au personnel paramédical non cadre

[Art. 1er. - Bénéficiaires](#)

[Art. 2. - Durée - Révision](#)

[Art. 3. - Rupture du contrat de travail - Délai-congé](#) (Se référer aux dispositions permanentes, article 16).

[Art. 4. - Durée hebdomadaire de travail](#) (Modifié par avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord du 12.03.1999).

[Art. 5. - Majorations d'ancienneté](#) (Les deux premiers alinéas sont abrogés par avenant n°144 du 25.02.1982. Se reporter à l'article 39).

[Art. 6. - Congés payés supplémentaires](#)

[Art. 7. - Logement](#) (Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003).

[Art. 8. - Bonifications mensuelles](#)

Grilles

- [Kinésithérapeute, Ergothérapeute, Orthophoniste, Orthoptiste](#)
- [Puéricultrice](#)
- [Infirmier](#)
- [Aide-soignant, Auxiliaire de puériculture](#)

[Annexe 5](#)

Dispositions particulières au personnel des services généraux

[Art. 1er - Bénéficiaires](#)

[Art. 2. - Durée - Révision](#)

[Art. 3. - Indemnités](#)

[Art. 4. - Majorations d'ancienneté](#) (Abrogé par avenant n°144 du 25.02.1982. Se reporter à l'article 39 p. 49).

[Art. 5. - Avancement de grade](#)

[Art. 6. - Logement](#) (Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003).

[Art. 7. - Nourriture](#) (Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003 et remplacé par les dispositions du C de l'article 4 de l'Annexe 1).

[Art. 8. - Congés payés supplémentaires](#)

[Art. 9. - Définitions conventionnelles d'emploi](#)

[Art.10. - Durée du travail - Suppression des équivalences](#) Cette durée du travail est fixée sur la base de la durée légale.

[Art. 11. - Formation](#)

Classification des emplois du personnel des services généraux

[Agent de service intérieur](#)

[Ouvrier qualifié](#)

[Agent technique](#)

[Agent technique supérieur](#)

[Agent technique supérieur](#)

[Modalités de reclassement](#)

[A - Modalités de reclassement des surveillants de nuit](#) Avenant 284 du 8 juillet 2003 - articles 6 et 7.

[B - Modalités de reclassement des maîtres et maîtresses de maison](#) Avenant 285 du 8 juillet 2003 - articles 4 et 5

Grilles

- [Agent de service intérieur](#)
- [Ouvrier qualifié](#)
- [Agent technique](#)
- [Agent technique supérieur](#)

[Annexe 6](#)

Dispositions particulières aux cadres - Avenant 265 du 21 avril 1999

[Art. 1er - Bénéficiaires](#)

[Art. 2. - Liste des emplois concernés](#)

[Art. 3. - Durée et organisation du travail](#)

[Art. 4. - Durée - Révision](#)

[Art. 5. - Période d'essai](#)

[Art. 6. - Congés de maladie](#)

[Art. 7. - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance](#)

[Art. 8. - Association pour l'emploi des cadres \(APEC\)](#)

[Art. 9. - Délai congé](#)

[Art. 10. - Indemnité de licenciement](#) (NDLR : Sous réserve des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008)

[Art. 11. - Qualification - Classification - Déroulement de carrière - Progression à l'ancienneté](#)

[Art. 12. - Indemnités de sujétion particulière](#)

[Art. 13. - Formation, perfectionnement, recherche](#)

[Art. 14. - Définition de fonction](#)

[Art. 15. - Valeur du point, frais professionnels, majoration familiale](#)

[Art. 16. - Indemnité d'astreinte dans les établissements assurant l'hébergement](#)

[Art. 17. - Congés payés annuels supplémentaires](#)

[Art. 18. - Dates d'application](#)

Notes de la rédaction :

- L'article 46 quarter relatif au changement d'affectation reste en vigueur (Avenant n°79 du 14.05.1975, ancien article 46 quarter).
- Définitions relatives au fonctionnement des établissements et services
- Indemnités complémentaires (pour mémoire) au moment du reclassement des cadres
- Indemnité de qualification spécialisée (pour mémoire) au moment du reclassement des cadres

Grilles

- [Cadres hors classe](#) - Directeur général et directeur général adjoint ou assimilé
- [Cadres classe 1](#) - Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation - Niveau 1, niveau 2
- [Cadres classe 2](#) - Cadres ayant mission de responsabilité avec sub-délégation - Niveau 1, niveau 2
- [Cadres classe 2](#) - Cadres ayant mission de responsabilité avec sub-délégation - Niveau 3 ; cadres technicien, niveau 1
- [Cadres classe 3](#) - Cadres techniciens - Niveau 3, niveau 2

[Annexe 7](#)

Dispositions particulières aux personnels des IRTS, centres de formation et instituts de formation

Devenue sans objet suite à l'application de l'avenant n°265 du 21.04.1999

[Annexe 8](#)

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

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

[Annexe 9](#)

Dispositions particulières aux personnels non cadres des établissements et services pour déficients auditifs et visuels

(Modifiées par l'avenant n°255 du 19.12.1994)

[Art. 1er. - Bénéficiaires](#)

[Art. 2. - Durée - Révision](#)

Titre premier - Personnel de direction - Articles 3 à 7 supprimés par avenant n°265 et intégrés dans l'Annexe 6.

Titre II - Autres personnels

[Art. 8. - Conditions de recrutement](#)

[Art. 9. - Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs ou visuels](#)

[Art. 10. - Elèves professeurs \(enseignement général/enseignement technique\)](#)

[Art. 11. - Congés payés annuels](#)

[Art. 12. - Congés payés annuels supplémentaires](#)

[Art. 13.- Elèves-professeurs](#)

[Art. 14. - Classification des emplois](#)

[Art. 15. - Indemnités](#) : Rééducateur basse vision - Instructeur de locomotion - Rééducateur des activités journalières

[Art. 16. - Modalités de reclassement et avantages acquis](#)

[Art. 17. - Dates d'effet](#)

Grilles - Emplois et classifications spécifiques à compter du 1er janvier 1995

- [Professeur](#)

- [Professeur d'enseignement spécialisé, professeur d'enseignement technique](#)

- [Jardinière d'enfants spécialisée, transcripteur de Braille et adaptateur de documents spécialisé, interprète en langue des signes, audio-prothésiste](#)

- [Transcripteur de Braille et adaptateur de documents, codeur LPC \(langage parlé complété\), interprète langue des signes \(LSF\), moniteur de classe, éducateur scolaire](#)

- [Elève professeur](#)

Annexe 10

Dispositions particulières aux personnels non cadres des établissements et services pour personnes handicapées adultes

[Modalités d'intégration](#)

[Art. 1er. - Champ d'application](#)

Titre premier - Conditions particulières aux établissements et services

[Art. 2 - Durée hebdomadaire de travail](#)

[Art. 3. - Nourriture](#) (Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003 et remplacé par les dispositions du B de l'article 4 de l'Annexe 1).

[Art. 4. - Classement fonctionnel](#) (Supprimé par avenant n°265 du 21.04.1999).

Titre II - Etablissements concourant à l'insertion socio-professionnelle

I - Conditions particulières

[Art. 8. - Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire](#)

II - Personnels concourant aux activités socio-professionnelles

a) Personnels des services communs à plusieurs ateliers

[Art. 9. - Conditions de recrutement niveaux de qualification](#) (Modifié par avenant n°265 du 21.04.1999).

[Art. 10. - Classification des emplois et coefficients](#)

Grilles

- [Agent commercial ou technico-commercial, agent de méthodes/Chef de fabrication](#)

- [Dessinateur](#)

[Art. 11. - Conditions de recrutement niveaux de qualification](#) (Modifié par avenant n°265 du 21.04.1999)

[Art. 12. - Classification des emplois et coefficients](#)

[Art. 12 bis. - Bonifications mensuelles](#)

Grilles

- [Educateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, animateur de formation](#)

- [Moniteur principal d'atelier](#)

- [Moniteur d'atelier de 1ère classe](#)

- [Moniteur d'atelier de 2ème classe](#)

- [Agent de planning, agent magasinier-cariste](#)

- [Ouvrier de production ou d'entretien, agent magasinier manutentionnaire](#)

Titre III - Etablissements concourant à l'hébergement, l'entretien et l'animation des personnes handicapées adultes

[Art. 13 - Surveillance de nuit](#)

[Art. 14. - Prime de service pour astreinte de nuit ou anomalie d'horaire de travail](#)

[Art. 15. - Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée](#)

[Art. 16. - Logement](#) (Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003).

[Art. 17. - Obligation de formation des personnels de MAS](#)

[Art. 18. - Conditions de recrutement niveaux de qualification](#)

[Art. 19. - Classification des emplois et coefficients](#)

Grilles

- [Animateur de 1ère catégorie](#)

- [Animateur de 2ème catégorie](#)

- [AMP pour adultes](#)

Annexe spécifique aux assistants familiaux

[Avenant n°305 du 20 mars 2007](#)

[Art. 1er - Champ d'application](#)

[Art. 2 - Définition du centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé](#)

[Art. 3 - Agrément](#)
[Art. 4 - Dispositions générales conventionnelles applicables](#)
[Art. 5 - Embauche et contrat de travail](#)
[Art. 6 - Période d'essai](#)
[Art. 7 - Exécution du service et du contrat de travail](#)
[Art. 8 - Rémunération](#)
- [Accueil permanent continu](#)
- [Reprise d'ancienneté](#)
- [Déroulement de carrière, grille](#)
[Art. 9 - Congés payés annuels](#)
[Art. 10 - Indemnité compensatrice d'attente](#)
[Art. 11 - Congés pour événements familiaux](#)
[Art. 12 - Disposition spécifique au 1er mai](#)
[Art. 13 - Rupture du contrat de travail](#)
[Art. 14 - Indemnité de licenciement](#)
[Art. 15 - Indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite](#)
[Art. 16 - Contrat\(s\) d'accueil\(s\)](#)
[Art. 17 - Conditions spécifiques d'emploi](#)
[Art. 18 - Formation professionnelle](#)
[Art. 19 - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance](#)
[Art. 20 - Indemnité d'entretien](#)
[Art. 21 - Frais de déplacement](#)
[Art. 22 - Durée - Résiliation](#)
[Art. 23 - Révision](#)
[Art. 24 - Reclassement](#)
[Art. 25 - Sécurisation](#)
[Art. 26 - Date d'effet](#)

[Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1er mars 1979](#)

[Préambule](#)

[Art. 1er - Champ d'application](#)

[Art. 2. - Durée - Résiliation - Révision](#)

Dispositions générales

[Art. 3. - Contrats](#)

[Art. 4. - Champ d'application fonctionnel](#)

Titre premier - Temps Plein - Temps Partiel

[Art. 5. - Application des dispositions générales de la convention collective nationale](#)

[Art. 6. - Rupture du contrat de travail, délai-congé, indemnité de licenciement](#)

[Art. 7. - Rémunération](#)

[Art. 7 bis.](#)

[Art. 8. - Temps de travail](#)

[Art. 9. - Remplacements](#)

[Art. 10. - Congés](#)

[Art. 11. - Frais de déplacement](#)

[Art. 12. - Perfectionnement](#) (Avenant n°15 du 07.04.2004).

[Art. 13. - Commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation](#) (Avenant n°9 du 09.09.1999)

Titre II - Vacataires (Supprimé par avenant n°3 du 28.06.1982 - Effet au 01.11.1982).

[Titre III - Effets des dispositions transitoires](#)

Annexes

Annexe 1

[Accord de salaire et grilles](#)

[Modalités de reclassement prévues par l'avenant n°16 du 25 mars 2005](#)

[Modèle de contrat](#) - Temps plein ou temps partiel

Additifs

[Accord et avenant à la CCNT 1966](#)

[Additif n°1](#)

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

[Additif n°2](#)

[Avenant n°300 du 30 septembre 2005 relatif au régime de prévoyance collectif modifié par l'avenant n°318 du 16 décembre 2008](#)

[Accords de la branche sanitaire, sociale et médico-social à but non lucratif](#)

[Additif n°3](#)

[Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'ARTT modifié par l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et par l'avenant n°1 du 19 mars 2007 agrément par arrêté du 04-07-2007, JO du 18-07-2007 et extension par arrêté du 11-12-2007, JO du 18-12-2007](#)

[Additif n°4](#)

[Accord 2001-01 du 3 avril 2001 - Loi Aubry 2](#)

[Additif n°5](#)

[Accord 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit Modifié par l'accord 2005-03 du 18 février 2003 et par l'avenant n°1 du 19 avril 2007. Agrément par arrêté du 28-09-2007, JO du 16-10-2007 et extension par arrêté du 18-03-2008, JO du 26-03-2008](#)

[Additif n°6](#)

[Convention du 14 octobre 2003 de l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif dénommé UNIFAF modifiée par l'avenant n°1 du 8 septembre 2004](#)

[Additif n°7](#)

[Accord du 28 avril 2004 relatif à la mise à la retraite modifié par l'accord 2005-03 du 18 février 2005](#)

NDLR : Attention ! Conformément aux dispositions de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (loi du 17 décembre 2008), l'accord de branche du 28 avril 2004 cessera d'être applicable au 31 décembre 2009.

[Additif n°8](#)

[Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n°1 du 23 juin 2005](#)

[Additif n°9](#)

[Accord 2005-04 du 22 avril 2005 relatif aux astreintes](#)

[Additif n°10](#)

[Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif](#)

[Additif n°11](#)

[Accord 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie](#)

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

Le texte de la présente édition est le texte intégral de la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées signée le 15 mars 1966, mis à jour en juillet 2009.

Il tient compte de l'ensemble des dispositions contenues dans les avenants modificatifs signés et agréés à cette date, soit jusqu'au n°319 inclus, dans l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1er avril 1999, agréé le 25 juin 1999, étendu le 4 août 1999, dans l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999, agréé le 9 août 1999, et ses avenants n°1 du 14 juin 1999, n°2 du 25 juin 1999 et n°3 du 14 mars 2000, et de l'accord 2008-01 du 31 mars 2008 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Organisations syndicales nationales signataires

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP)

11 bis, rue Eugène Varlin, 75010 Paris

Téléphone : 01.55.26.88.88

Télécopie : 01.53.26.00.12

Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (Snaséa)

47, rue Eugène Oudiné, 75013 Paris

Téléphone : 01.43.14.89.00

Télécopie : 01.43.14.08.16

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

14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris

Téléphone : 01.43.12.19.19

Télécopie : 01.43.12.52.94

D'une part

Fédération nationale des syndicats chrétiens service santé-services sociaux CFTC

10, rue Leibnitz, 75018 Paris

Téléphone : 01.42.58.58.89

Syndicat général enfance inadaptée CFTC

10, rue Leibnitz, 75018 Paris

Téléphone : 01.42.58.58.89

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT

Case 538 - 93515 Montreuil Cedex

Téléphone : 01.48.18.20.90

Fédération des services de santé et sociaux CFDT

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

Téléphone : 01.40.40.85.00

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

39, rue Victor Massé, 75009 Paris

Téléphone : 01.48.78.49.49

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO

7, passage Tenaille, 75014 Paris

Téléphone : 01.40.52.85.80

D'autre part

I - Dispositions permanentes

Titre premier - Règles générales

Art. 1er - Champ d'application professionnel

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

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

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

80.1Z Enseignement primaire - Enseignement préscolaire et élémentaire pour enfants handicapés.

80.2A Enseignement secondaire général - Enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel - Enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

80.3Z Enseignement supérieur - Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation (article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n°98-657 du 29 juillet 1998). Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette classe comprend les centres de formation de personnels sociaux et les IRTS.

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

80.4C Formation des adultes et formation continue, notamment alphabétisation des adultes.

80.4D Autres enseignements - Autres activités éducatives non classables par niveau.

85.1A Activités hospitalières - Cette classe concerne exclusivement les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies.

85.3A Accueil des enfants handicapés, notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté, notamment :

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

85.3C Accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées - Cette classe concerne exclusivement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapées mentales vieillissantes.

85.3H Aide par le travail, notamment :

- activités des centres d'aide par le travail (CAT) (NDLR : Appelés désormais ESAT, loi du 9 février 2005), des centres de rééducation professionnelle (CRP),
- activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés,
- centres d'adaptation et de redynamisation au travail (CART).

85.3J Aide à domicile - Cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.

85.3K Autres formes d'action sociale, notamment :

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

- 91** Activités associatives - Activités d'administration générale des organismes associatifs : représentation, animation des organisations fédérées, gestion, orientations...
- 91.1A** Organisations patronales ou paritaires :
- a) Activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication.
 - b) Gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.
- 91.1C** Organisations professionnelles - Activités des organismes créés autour d'un métier, d'une technique ou d'une discipline, et centrées sur la communication, l'information, l'expertise ou la déontologie.
- 91.3E** Activités associatives - Organisations associatives, notamment activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

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

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

(Avenants n°145 du 27.11.1981, n°160 du 25.02.1985, n°207 du 07.12.1989, n°229 du 22.10.1991, n°256 du 28.02.1995 et n°282 du 22.10.2002).

Art. 2. - Durée - Résiliation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985).

Art. 3. - Révision

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

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

Art. 4. - Effets

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

Art. 5. - Personnel intermittent et temporaire

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

Art. 6. - Adhésions

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

Titre II - Liberté d'opinion et droit syndical

Art. 7 - Liberté d'opinion

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

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

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985).

Art. 8 - Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur importance. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

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

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

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

| Entreprise ou établissement | Crédit d'heures par délégué |
|-----------------------------|-----------------------------|
| de 50 à 150 salariés | 10 heures |
| de 151 à 500 salariés | 15 heures |
| plus de 500 salariés | 20 heures |
- les délégués syndicaux régulièrement désignés, et quelle que soit l'importance de l'entreprise ou de l'établissement, bénéficient des mesures de protection prévues par la loi.

Délégué central et délégué supplémentaire

Ils seront désignés conformément à la loi.

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences,

- pour représentation dans les commissions paritaires,
- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires,

- pour exercice d'un mandat syndical,

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

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

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

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

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985).

Art. 9. - Infraction a la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

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

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

Art. 10. - Délégués du personnel

1. Conditions pour être électeur et pour être éligible

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

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

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L.425-1 à 3 du code du travail.

2. Organisation des élections

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

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

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont prises un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Lorsqu'il n'existe pas encore de délégués du personnel, si l'employeur est invité à organiser des élections par une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, ces mesures sont prises dans le mois suivant la réception de la demande.

Un protocole d'accord sera négocié en vue de définir les conditions matérielles d'information et d'élection.

3. Utilisation des heures de délégation

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.

(Avenant n°160 du 25.02.1985).

Art. 10 bis. - Comité d'entreprise

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

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

Rôle et attributions

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

a) attributions professionnelles

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

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

Il donne son avis sur le plan de formation.

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

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

b) attributions d'ordre économique

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

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

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

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

c) attributions d'ordre social et culturel

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

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985).

Art. 10 ter. - Conseil d'établissement

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

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

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

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

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

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

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985).

Art. 10 quater. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

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

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

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

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

(Avenant n°160 du 25.02.1985).

Titre III - Recrutement et licenciement

Art. 11. - Conditions de recrutement

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

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitudes physiques exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule, et être reconnu soit indemne, soit guéri de toute affection incompatible avec l'exercice de cette fonction. Il devra fournir, en outre, une fiche familiale d'état civil (NDLR : Ce document n'existe plus depuis une réforme des procédures administratives).

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

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

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

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

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

(Avenants n°73 du 20.10.1974, n°278 du 24.04.2002 et n°309 bis du 22.04.2008).

Art. 12. - Affectation d'emploi

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

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

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

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

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

(Alinéa complété par l'avenant n°39 du 21.06.1972 - Annexe 1 bis - Titre II).

Art. 13. - Embauche - Période d'essai - Confirmation

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

- la date d'entrée,
- la nature de l'emploi et des fonctions,
- le lieu où s'exercera l'emploi,
- le coefficient hiérarchique,
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission, du délai-congé,
- l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accession à l'échelon supérieur,
- la rémunération mensuelle brute,
- le type de régime de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de prévoyance, ainsi que le taux et la répartition des cotisations (NDLR : Se reporter à l'article 42 des Dispositions permanentes et à l'article 7 de l'Annexe 6),
- la convention collective appliquée à l'établissement. Celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au code du travail.

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

(Avenant n°73 du 20.10.1974).

Art. 13 bis. - Période d'essai

La période d'essai sera d'une durée d'un mois, sauf dispositions particulières pour le personnel cadre (NDLR : Les dispositions particulières aux cadres sont regroupées dans l'Annexe 6. Sous réserve des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008).

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnités.

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

(Avenant n°73 du 20.10.1974).

Art. 14. - Emploi à durée déterminée

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15. - Absences

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

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

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

(Avenant n°73 du 20.10.1974).

Art. 16. - Rupture du contrat de travail - Délai-congé

Sauf dispositions particulières aux cadres (NDLR : Les dispositions particulières aux cadres), en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à un mois.

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

Par ailleurs, les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave. La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail. Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observerait pas le délai-congé, devra une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne pourra prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

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

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

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

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

Art. 17. - Indemnité de licenciement

Sauf dispositions particulières aux cadres (NDLR : Les dispositions particulières aux cadres sont regroupées dans l'Annexe 6.) (NDLR : Sous réserve des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.), le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à six mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois. Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet, de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

(Avenant n°73 du 20.10.1974).

Art. 18. - Départ à la retraite (NDLR : Pour les contrats de solidarité, pré-retraite, démission, se reporter au protocole du 8 avril 1982 (p. 29). Pour les contrats de solidarité, pré-retraite progressive, se reporter au protocole du 25 février 1985)

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

En cas de départ à la retraite, le préavis sera celui applicable en cas de démission, tel que défini conventionnellement. Tout salarié permanent cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

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

Protocole d'accord du 8 avril 1982

Art. 1er - Procédure d'information des salariés

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

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

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

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

Art. 3. - Mesures financières

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

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

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

Protocole d'accord du 25 février 1985

Les salariés d'au moins 55 ans qui demandent la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de pré-retraite volontaire progressive (contrat de solidarité) bénéficieront lors de leur cessation totale d'activité de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions fixées à l'article 18 de la convention collective. Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus, s'il avait travaillé à plein temps.

Art. 19. - Licenciements pour suppression d'emplois

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

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

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

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

(Avenant n°73 du 20.10.1974).

TITRE IV - Exécution du contrat de travail

Art. 20. - Décompte et répartition du temps de travail

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

20.1 - Durée hebdomadaire de travail

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

20.2 - Répartition de la durée du travail

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

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

20.3 - Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de douze semaines

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser douze semaines consécutives.

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

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

20.4 - Personnel d'encadrement

(Inclus dans l'Annexe 6).

20.5 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

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

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L.212-4-3 (NDLR : Devenu article L.212-4-4 depuis la loi Aubry 2 du 19 janvier 2000.) du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

20.6 - Pauses

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

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

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

20.7 - Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail

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

20.8 - Conditions de travail

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

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers, y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;
- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire. Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

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

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

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

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

20.9 - Organisation du temps de travail

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

A - Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et éducateurs sportifs hors position d'enseignant (Annexes 3, 4, 10)

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

La durée du travail se décompose en tenant compte :

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

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

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

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

Educateur scolaire spécialisé, éducateur technique spécialisé, enseignant technique, monitrice d'enseignement ménager, éducateur technique, éducateur scolaire, professeur d'EPS, éducateur sportif en position d'enseignant.

La durée du travail se décompose en tenant compte :

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

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

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

C - Educateur sportif exerçant pour partie en position d'enseignant et pour partie hors position d'enseignant

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

20.10 - Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

Art. 21. - Repos hebdomadaire

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

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à deux jours et demi dont au minimum deux dimanches pour quatre semaines.

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

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

Art. 22. - Congés payés annuels

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

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

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

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

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

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

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

La période normale des congés annuels est fixée selon les nécessités du service et, en principe, du 1er mai au 31 octobre, le personnel ayant toutefois la possibilité de les prendre sur sa demande à tout autre époque, si ces nécessités le permettent. Pour le 1er mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, après consultation des délégués du personnel, en fonction :

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

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

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

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

Sous réserve du contrôle médical auquel l'employeur peut faire procéder à l'adresse obligatoirement indiquée par l'intéressé, le congé payé annuel se trouve interrompu pendant toute la période du congé maladie. A l'expiration du congé maladie, il se retrouvera en position de congé annuel, sa date de reprise normale du travail pouvant alors se trouver avancée par nécessité de service. Dans ce cas, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties.

Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité compensatrice de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre.

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

(Avenant n°166 du 25.09.1985).

Art. 23. - Congés payés fériés

Le personnel bénéficiera du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er et 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte (NDLR : Jusqu'en juin 2007, en application de la loi du 30 juin 2004, le lundi de Pentecôte perdait son caractère de jour férié s'il était choisi volontairement (ou par défaut) comme journée de solidarité dans l'entreprise et ce, dans la limite de 7 heures pour les salariés à temps plein et au prorata pour les salariés à temps partiel. Cette règle n'est plus en vigueur depuis la loi du 16 avril 2008. Dorénavant, le lundi de Pentecôte est à nouveau un jour férié.), 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël, sans que ce repos n'entraîne aucune diminution de salaire.

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

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

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

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

Avec l'accord de l'employeur et selon les nécessités du service, ces congés fériés pourront être bloqués et pris en un ou plusieurs congés continus au cours de l'année.

Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié renonçait, à la demande de l'organisme employeur, au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer cette journée en plus de son salaire mensuel normal.

(Avenant n°166 du 25.09.1985).

Art. 23 bis. - Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation

En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal, bénéficie d'un repos d'égale durée.
(Accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999).

Art. 24. - Congés familiaux et exceptionnels

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

- cinq jours ouvrables pour mariage de l'employé ;
 - deux jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;
 - un jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;
 - cinq jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS ;
 - deux jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).
- Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

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

Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé réglementaire de trois jours pris dans la quinzaine entourant la naissance, remboursé à l'employeur par la caisse d'allocations familiales (NDLR : Ce congé n'est plus remboursé par les CAF depuis 1986). Dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père et la mère salariés bénéficieront d'un congé payé familial exceptionnel de trois jours prévu pour la naissance d'un enfant.

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

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

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

(Avenants n°72 du 19.09.1974 et n°312 du 05.03.2008).

Art. 25. - Congés exceptionnels non rémunérés

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

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

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

(Avenant n°166 du 25.09.1985).

Art. 25 bis. - Congés "éducation ouvrière"

(NDLR : Les congés d'éducation ouvrière sont maintenant dénommés "congés de formation économique, sociale et syndicale").

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

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

(Avenant n°166 du 25.09.1985).

Art. 26. - Congés de maladie (NDLR : L'article 26 est complété par l'article 6 de l'Annexe 6 pour le personnel d'encadrement).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cas où cette résiliation intervient en raison d'une "maladie de longue durée" reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'intéressé conserve, jusqu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du début de son absence, un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui faut avertir son employeur, avec toutes justifications utiles, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

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

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

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

Art. 27. - Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Avenant n°209 du 07.12.1989).

Art. 28. - Congé de maternité ou d'adoption et conge parental d'éducation

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

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

(Avenant n°166 du 25.09.1985).

Art. 29. - Congés pour périodes militaires (NDLR : Article devenu sans objet, suite à la suppression du service national.)

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

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

Art. 30. - Absences

(Supprimé par avenant n°73 bis du 13.05.1975).

Art. 31. - Exécution du service et devoirs du personnel

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

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

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

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

(Avenant n°166 du 25.09.1985).

Art. 32. - Promotion sociale et perfectionnement

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

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

(Avenant n°10 du 06.06.1968. Se reporter également au protocole du 29 avril 1985 concernant l'accord sur les objectifs de formation, p. 66).

Art. 33. - Conditions générales de discipline

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

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

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

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de deux ans sera annulée et il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus, prises dans le cadre de la procédure légale.

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

(Avenant n°166 du 25.09.1985).

Art. 34. - Commission régionale paritaire de conciliation

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

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

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

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

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

Les suppléants remplacent indifféremment l'un ou l'autre des titulaires.

En cas de scrutin, intervient alors la notion de mandats et non de membres présents.

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

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

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

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

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

Art. 35. - Hygiène et sécurité

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

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

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

Titre V - Rémunération du travail

Art. 36. - Salaires et indemnités

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

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

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

Les appointements et salaires seront complétés :

- par une majoration familiale de salaire, distincte des prestations familiales, accordée à tout salarié chargé de famille, selon les modalités définies en annexe à la présente convention (NDLR : Dispositions prévues aux articles 11 et 17 de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 : "en contrepartie du maintien de la rémunération pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10% de réduction du temps de travail dès 1999 (article 11) ou en contrepartie du maintien de la rémunération après passage aux 35 heures (article 17), il est convenu ce qui suit : ...- suspension à compter du 1er juillet 1999 de l'article 3 de l'Annexe 1 (Majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date". Le montant de la valeur du point servant de référence pour le calcul de la majoration familiale de salaire reste donc fixé à 22,29 F soit 3,40 €.) ;
- par des indemnités pour sujétions particulières consenties à certaines catégories de personnel, selon les dispositions spéciales fixées en ce qui les concerne.

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

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

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

Art. 37. - Salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé sur la base de l'indice 348 ou 358 avec sujétion d'internat.

(Avenant n°314 du 05.03.2008).

Art. 38. - Classement fonctionnel

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

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

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

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

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

- a) recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité ;
- b) recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme professionnel ou une qualification

technique : prise en compte de l'ancienneté dans lesdites fonctions dans la limite des deux tiers de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement.

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

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

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

Art. 39. - Majorations d'ancienneté

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

- a) d'une année lorsque cette durée est de trois ans,
- b) d'une année et demie lorsqu'elle est de quatre ans, sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de deux réductions consécutives.

(Avenant n°202 du 27.06.1989).

Art. 40. - Changement de catégorie temporaire

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

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

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

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

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

(Avenant n°165 du 25.09.1985).

Art. 41. - Frais professionnels

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

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

Au 1er juillet 1999

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

(Avenant n°296 du 10.05.2004).

Art. 42. - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite et de prévoyance assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut.

| | Employeur 5% | | Salarié 3% | | Total 8% | |
|---------------------------|-----------------|-------|---------------|-------|-------------|-------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Au titre de la retraite | | | | | | |
| Au titre de la prévoyance | | | | | | |
| - décès | 0,43% | 0,43% | | 0,43% | 0,43% | |
| - rente éducation | 0,16% | 0,16% | | 0,16% | 0,16% | |
| - incapacité temporaire | | 0,70% | 0,70% | 0,70% | 0,70% | |
| - invalidité IPP | 0,41% | 0,41% | 0,30% | 0,30% | 0,71% | 0,71% |
| Total | 1,00% | 1,00% | 1,00% | 1,00% | 2,00% | 2,00% |

(Avenant n°300 du 30.09.2005 - Cf. pages vertes, Additif n°2).

Art. 43. - Avantages accessoires : logement

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

Art. 44. - Avantages accessoires : nourriture

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003 et remplacé par les dispositions de l'article 3 de l'Annexe 1).

TITRE VI - DISPOSITIONS SPECIALES AUX CADRES

Titre supprimé - Dispositions regroupées dans l'Annexe 6.

TITRE VII - CONCILIATION ET ARBITRAGE

Art. 49. - Commission nationale paritaire de conciliation

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

Cette commission de douze membres sera composée à égalité :

- de représentants de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (NDLR : La Fédération des employeurs a été dissoute par décision de son conseil d'administration en date du 13 juin 2007.),
- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires de la présente convention.

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

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

Cette commission a pour attributions :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titre VIII - Mesures transitoires

Art. 50. - Intégrations

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

Art. 51. - Reclassements

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

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

Pour le personnel en fonction depuis plus de cinq ans, le reclassement pourra être prononcé en fonction d'une reconstitution fictive de carrière dans le grade d'assimilation, selon les modalités prévues à l'article 38 de la présente convention.

Les salariés auxquels a été antérieurement attribué un reclassement indiciaire supérieur à celui prévu à la présente convention pour leur emploi ou qui bénéficient d'avantages particuliers non prévus à titre obligatoire par ladite convention, ne pourront se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent. Tout différend né de l'application du

présent article sera soumis à la délégation régionale de la commission nationale paritaire de conciliation prévue au dernier alinéa de l'article 49 de la présente convention.

Salaires, indemnités, avantages en nature

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

Titre Ier - Dispositions permanentes

Art. 1er. - Salaires

La valeur du point, servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux Annexes 2 à 10 de la présente convention, est fixée comme suit (NDLR : La valeur du point est susceptible de changer en cours d'année. Se reporter à la rubrique "L'actualité" sur notre site internet.) : au 01.11.2007 : 3,67 €.

(Avenant n°311 du 16.10.2007).

[NDLR : Dispositions prévues aux articles 11 et 17 de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 : "en contrepartie du maintien de la rémunération pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10% de réduction du temps de travail dès 1999 (article 11) ou en contrepartie du maintien de la rémunération après passage aux 35 heures (article 17), il est convenu ce qui suit : ...- suspension à compter du 1er juillet 1999 de l'article 3 de l'Annexe 1 (Majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date". Le montant de la valeur du point servant de référence pour le calcul de la majoration familiale de salaire reste donc fixé à 22,29 F soit 3,40 €].

Art. 1er bis. - Indemnité de sujétion spéciale

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21% du salaire brut indiciaire est attribuée à tous les personnels salariés bénéficiaires de la convention collective du 15 mars 1966, à l'exception des cadres (NDLR : L'indemnité n'est plus versée aux cadres, avenant 265). L'indemnité de sujétion spéciale est payable mensuellement. Elle suit le sort du salaire des personnels bénéficiaires et est réduite dans les mêmes proportions que la rémunération elle-même.

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

Art. 1er ter. - Indemnité de réduction du temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

Art. 2. - Salaire minimum garanti - Indice 348 + 8,21%

Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la CCNT perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé à l'indice de base 348 ou 358 avec sujétion d'internat.

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

- l'indemnité de "risques et sujétions spéciales" (7 points) de l'Annexe 5, article 3, alinéa a,
- l'indemnité de sujétion spéciale,

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

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

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

(Avenant n°314 du 05.03.2008).

Art. 2 bis - Contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi

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

(Avenant n°299 du 05.07.2005).

Art. 3. - Majoration familiale de salaire (Se reporter à la note dans l'article 1er)

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

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

(Avenant n°202 du 27.06.1989).

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

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

Montant total mensuel de la majoration (1)

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

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

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

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

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

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

(2) Y compris surclassement "internat" et primes et indemnités en points éventuels.

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

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

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

(Avenant n°126 du 24.10.1979).

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

- si le chef de famille perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux supérieur ou égal à celui auquel peut prétendre son conjoint : pas de paiement au conjoint ;
- si le chef de famille perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux inférieur à celui auquel peut prétendre son conjoint : paiement au conjoint, sur production de justifications périodiques, du montant de la différence ;
- si le chef de famille ne perçoit pas de majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) : paiement au conjoint de la majoration familiale de salaire, sur production de justifications périodiques de non perception par le chef de famille.

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

Art. 4. - Repas fournis aux salariés par l'employeur

(Avenant n°289 du 03.10.2003).

A - Fourniture des repas à titre gratuit - Principe

Le repas fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature. Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur (NDLR : Arrêté du 10.12.002, JO du 27.12.2002.).

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

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

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

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

C - Le personnel de cuisine

Le personnel de cuisine (cuisinier, commis, agent de cuisine et toute personne appelée à participer à la préparation du repas) bénéficie de l'avantage en nature repas chaque fois que son horaire de travail est compris dans la tranche 11h00 - 14h00 ou/et 18h00 - 21h00.

Pendant les périodes de congés payés et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu, une indemnité correspondante (4,30 € au 01.01.2009) se substituant à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires définis à l'alinéa 1er.

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

D - Fourniture collective des repas à titre onéreux

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

La participation du salarié est fixée par l'association employeur. Toutefois, elle ne pourra pas être inférieure à 50% du montant réglementaire fixé pour l'évaluation du repas fourni à titre gratuit (NDLR : 2,15 € au 01.01.2009).

Art. 5. - Logements fournis aux salariés par l'employeur

(Avenant n°289 du 03.10.2003).

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

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

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

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

A - Logements fournis à titre gratuit

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

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

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

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

B - Logements fournis à titre onéreux

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

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

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

C - Les accessoires au logement

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

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

Art. 6. - Vêtue et outillage de travail

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

Art. 7. - Frais professionnels

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

Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)

- Paris et départements de la "petite couronne" (75, 92, 93 et 94) 15,25 €

- Autres départements 15,25 €

Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle

- Paris et départements de la "petite couronne" (75, 92, 93 et 94) 53,36 €

- Autres départements 38,11 €

Indemnité journée : 2 repas + nuitée

- Paris et départements de la «petite couronne» (75, 92, 93 et 94) 83,86 €

- Autres départements 68,61 €

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

- entre 12h00 et 15h00 pour le repas de midi ;

- entre 19h00 et 22h00 pour le repas du soir ;

- entre minuit et 5h00 pour le découcher.

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

(Avenant n°296 du 10.05.2004).

Art. 8. - Indemnité kilométrique

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

Barème fiscal des indemnités kilométriques des véhicules automobiles de 3 CV et moins à 8 CV et plus

Barème 2008 applicable en 2009 (en euros)

Prix de revient kilométrique - frais de garage exclus

| Puissance fiscale | jusqu'à 5 000 km | de 5 001 à 20 000 km | au delà de 20 000 km |
|-------------------|------------------|----------------------|----------------------|
| 3 CV et moins | d x 0,387 | (d x 0,232) + 778 | d x 0,271 |
| 4 CV | d x 0,466 | (d x 0,262) + 1 020 | d x 0,313 |
| 5 CV | d x 0,512 | (d x 0,287) + 1 123 | d x 0,343 |
| 6 CV | d x 0,536 | (d x 0,301) + 1 178 | d x 0,360 |
| 7 CV | d x 0,561 | (d x 0,318) + 1 218 | d x 0,379 |
| 8 CV et plus | d x 0,592 | (d x 0,337) + 1 278 | d x 0,401 |

(d) représente la distance parcourue.

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

Barème 2008 applicable en 2009 (en euros) aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm3

| Puissance fiscale | jusqu'à 2 000 km | de 2 001 à 5 000 km | au delà de 5 000 km |
|-------------------|------------------|---------------------|---------------------|
| moins de 50 cm3 | d x 0,254 | (d x 0,061) + 386 | d x 0,138 |

(d) représente la distance parcourue.

Barème fiscal des indemnités kilométriques des motos

| Puissance fiscale | jusqu'à 3 000 km | de 3 001 à 6 000 km | au delà de 6 000 km |
|---------------------|------------------|---------------------|---------------------|
| Entre 50 et 125 cm3 | d x 0,318 | (d x 0,080) + 714 | d x 0,199 |
| De 3 à 5 CV | d x 0,378 | (d x 0,066) + 936 | d x 0,222 |
| Plus de 5 CV | d x 0,489 | (d x 0,063) + 1 278 | d x 0,276 |

(d) représente la distance parcourue.

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

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

(Avenant n°319 du 19.02.2009 (effet au 01.01.2009)).

Art. 9. - Majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire

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

Art. 10. - Indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés

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

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

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

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

Art. 11 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail

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

Participation des employeurs à la formation professionnelle continue

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée à 2,1% de la masse salariale brute à compter du 1er janvier 1993.

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les taux indiqués ci-dessus sont applicables au 1er janvier de l'année considérée.

(Avenant n°223 du 01.03.1991).

Protocole d'accord du 29 avril 1985 sur les objectifs de formation

Objectifs

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

Elle doit permettre :

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

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

I - Nature et priorités des actions de formation

1. La formation professionnelle continue des salariés comprend :

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

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

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

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

2. Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise,
- adaptation à l'évolution des handicaps, des techniques et de la population,
- gestion, comptabilité,
- bureautique, informatique,
- économat, cuisine, hygiène, diététique,
- sécurité,
- formations adaptées aux fonctions d'encadrement,
- formation en alternance des jeunes.

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

- éducateur spécialisé,
- moniteur éducateur,
- aide médico-psychologique,
- éducateur de jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé,
- éducateur technique spécialisé, la prise en charge doit être supportée, en priorité, par le budget de l'établissement.

II - Reconnaissance des qualifications

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci sauf si l'emploi considéré a été supprimé, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

III - Moyens reconnus aux représentants du personnel

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

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

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

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

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

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

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

Titre II - Dispositions particulières aux personnels participant à un transfert d'activités, total ou partiel, périodique ou occasionnel, des établissements et services

- Camps et colonies de vacances
- Classes de neige et de mer
- Activités de soutien professionnel et extra professionnel en CAT (NDLR : Appelés désormais ESAT, loi du 9 février 2005).
- Séjours de vacances pour personnes handicapées adultes
- Chantiers extérieurs

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

(Avenant n°145 du 27.11.1981).

Art. 1er. - Durée hebdomadaire de travail

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

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

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

(Avenant n°145 du 27.11.1981).

Art. 2. - Prime journalière forfaitaire de transfert

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

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

Art. 3. - Prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle

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

Art. 4. - Surclassement internat

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

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

Art. 5. - Conditions d'hébergement

a) Transport

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

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

b) Nourriture

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

c) Logement

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

d) Equipement matériel et vestimentaire

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

Art. 6. - Utilisation de voiture personnelle

Dans le cas d'utilisation, pendant les transferts totaux ou partiels des établissements, de voiture personnelle en tant que véhicule de service, à la demande de l'employeur, celui-ci devra prendre toutes garanties à ses frais d'une couverture complémentaire par police d'assurance temporaire de tous les risques encourus du fait de cette utilisation. Cette disposition ne s'applique pas quand le salarié concerné perçoit l'indemnité compensatoire d'assurance instituée à l'Annexe 1 de la convention.

(Avenant n°145 du 27.11.1981).

Art. 7. - Information préalable des salariés

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

Dispositions particulières au personnel non cadre d'administration et de gestion

Art. 1er. - Bénéficiaires

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

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

Art. 2. - Durée, révision

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

Art. 3. - Conditions de recrutement niveaux de qualification

(Supprimé par avenant n°265 du 21.04.1999).

Art. 4. - Rupture du contrat de travail, délai-congé

(Supprimé par avenant n°79 du 14.05.1975. Se référer aux articles 16 et 17, pp. 27 et 28).

Art. 5. - Durée hebdomadaire de travail

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

Art. 6. - Congés payés annuels supplémentaires

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

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

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

Art. 7. - Indemnités

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

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

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

Art. 8. - Classement fonctionnel

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

Art. 9. - Majoration d'ancienneté

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

Art. 10. - Logement

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003).

Technicien supérieur

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

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

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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- comptable de 1ère classe
- secrétaire administratif 1ère classe
- économiste de 2ème classe
- secrétaire de direction niveau II
- pupitreur programmeur.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 615 |
| après 28 ans | 762 |

Avenant n°250 du 11.07.1994

Technicien qualifié

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées.

Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.

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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- secrétaire médical
- secrétaire médical principal
- secrétaire administratif de 2ème classe
- comptable 2ème classe
- rédacteur documentaliste
- secrétaire de direction niveau I
- adjoint d'économiste
- pupitreur informatique.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 411 |
| après 1 an | 424 |
| après 2 ans | 438 |
| après 3 ans | 453 |
| après 5 ans | 465 |
| après 7 ans | 482 |
| après 9 ans | 501 |
| après 12 ans | 513 |
| après 15 ans | 527 |
| après 18 ans | 556 |
| après 21 ans | 587 |
| après 24 ans | 617 |
| après 28 ans | 652 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Agent de bureau

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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- employé de bureau
- dactylographe.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 341 |
| après 1 an | 362 |
| après 3 ans | 371 |
| après 5 ans | 381 |
| après 7 ans | 391 |
| après 10 ans | 400 |
| après 13 ans | 406 |
| après 16 ans | 415 |
| après 20 ans | 421 |
| après 24 ans | 432 |
| après 28 ans | 445 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Agent administratif principal

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

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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- agent administratif principal
- secrétaire sténodactylo principal
- aide comptable
- rédacteur correspondancier
- commis principal d'économat.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 396 |
| après 1 an | 405 |
| après 3 ans | 418 |
| après 5 ans | 432 |
| après 7 ans | 448 |
| après 10 ans | 461 |
| après 13 ans | 474 |
| après 16 ans | 486 |
| après 20 ans | 498 |
| après 24 ans | 516 |
| après 28 ans | 530 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Agent administratif

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

Emploi **accessible** aux personnes titulaires d'un niveau V.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

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

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 360 |
| après 1 an | 376 |
| après 3 ans | 391 |
| après 5 ans | 403 |
| après 7 ans | 415 |
| après 10 ans | 432 |
| après 13 ans | 448 |
| après 16 ans | 462 |
| après 20 ans | 479 |
| après 24 ans | 493 |
| après 28 ans | 501 |

Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique et social non cadre

Art. 1er. - Bénéficiaires

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

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

Art. 2. - Durée-Révision

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

Art. 3. - Conditions de recrutement

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

Art. 4. - Rupture du contrat de travail - délai-congé

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

Art. 5. - Durée hebdomadaire du travail et répartition

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

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

En tout état de cause :

- pour les personnels éducatifs, les heures de réunion, de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6% de la durée totale contractuelle du travail (NDLR : Sont visés les éducateurs spécialisés, jardinières d'enfants spécialisées, conseillères en économie familiale et sociale, assistantes sociales spécialisées enfance inadaptée, animateurs socio-éducatifs, moniteurs-éducateurs, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs sportifs en EPS ou APS de niveau III ou IV, animateurs DUT, AMP, moniteurs adjoints d'animation et/ou d'activités) ;
- pour les personnels assurés des charges d'enseignement, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75% du temps de travail (NDLR : Sont visés les éducateurs scolaires spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, enseignants techniques, monitrices d'enseignement ménager, éducateurs techniques, éducateurs scolaires, professeurs d'EPS).

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

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

Art. 6. - Congés payés annuels supplémentaires

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

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

(Avenant n°41 du 24.07.1972).

Art. 6 bis. - Congés des professeurs d'EPS travaillant dans un établissement du second degré

Par dérogation aux dispositions de l'article 22 "congés payés annuels" des dispositions permanentes et de l'article 6 "congés payés annuels supplémentaires" de l'Annexe 3, le professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans un établissement du second degré bénéficie d'une durée de congés identique à celle dont bénéficient les professeurs d'EPS des lycées et collèges, en fonction du calendrier scolaire de l'académie du lieu d'implantation de l'établissement. Toutefois, la direction de chaque établissement pourra demander aux professeurs d'EPS de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période desdits congés.

(Avenant n°292 du 14.01.2004).

Art. 7. - Indemnités

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

2. Pour remédier à la grave pénurie de personnels éducatifs compromettant le fonctionnement des internats, il est institué un surclassement internat.

(Avenant n°202 du 27.06.1989).

Prime de service pour sujétions spéciales

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

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

(Avenant n°41 du 24.07.1972).

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

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

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

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

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

Art. 8. - Majorations d'ancienneté

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

Conditions de reclassement des personnels éducatifs tributaires de l'action d'adaptation ou de formations en cours d'emploi

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

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

- Aide médico-psychologique qualifié (arrêté du 04.09.1972).

- Moniteur-éducateur ayant acquis sa qualification :

- dans le cadre de l'action d'adaptation et justifiant du certificat national de qualification régulièrement délivré par le CTNEAI,
- au titre de la formation en cours d'emploi instituée par le décret n°73-117 du 7 février 1973.

- Educateur spécialisé ayant acquis sa qualification :

- dans le cadre de l'action d'adaptation et justifiant du certificat national de qualification régulièrement délivré par le CTNEAI,
- au titre de la formation en cours d'emploi instituée par le décret n°73-116 du 7 février 1973.

- Educateur scolaire (avec CAP) à compter de l'obtention du certificat d'aptitude pédagogique.

- Educateur scolaire spécialisé à compter de l'obtention du CAEAI.

(Avenant n°48 du 11.04.1973).

Art. 9. - Logement

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003).

Art. 10. - Nourriture

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

Art. 11. - Surveillance de nuit

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

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

- les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail éducatif,
- entre neuf et douze heures, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail éducatif.

(Avenant n°115 du 01.06.1978).

Justifie :

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

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

(Avenant n°48 du 11.04.1973).

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

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 434 | 446 |
| après 1 an | 447 | 459 |
| après 3 ans | 478 | 491 |
| après 5 ans | 503 | 517 |
| après 7 ans | 537 | 552 |
| après 9 ans | 570 | 586 |
| après 11 ans | 581 | 597 |
| après 14 ans | 615 | 632 |
| après 17 ans | 647 | 665 |
| après 20 ans | 679 | 698 |
| après 24 ans | 715 | 735 |
| après 28 ans | 762 | 783 |

(1) Avec sujétions d'internat.

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Jardinière d'enfants spécialisée

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

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 434 | 446 |
| après 1 an | 447 | 459 |
| après 3 ans | 478 | 491 |
| après 5 ans | 503 | 517 |
| après 7 ans | 537 | 552 |
| après 9 ans | 570 | 586 |
| après 11 ans | 581 | 597 |
| après 14 ans | 615 | 632 |
| après 17 ans | 647 | 665 |
| après 20 ans | 679 | 698 |
| après 24 ans | 715 | 735 |
| après 28 ans | 762 | 783 |

(1) Avec sujétions d'internat.

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Educateur scolaire spécialisé

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

Educateur technique spécialisé

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

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

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

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 715 |
| après 28 ans | 762 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Moniteur-éducateur

Avant le 1er mars 1973

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

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

Après le 1er mars 1973

Justifie :

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

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

(Avenant n°48 du 11.04.1973).

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 411 | 421 |
| après 1 an | 424 | 434 |
| après 2 ans | 438 | 450 |
| après 3 ans | 453 | 464 |
| après 5 ans | 465 | 476 |
| après 7 ans | 482 | 493 |
| après 9 ans | 501 | 513 |
| après 12 ans | 513 | 525 |
| après 15 ans | 527 | 539 |
| après 18 ans | 556 | 568 |
| après 21 ans | 587 | 600 |
| après 24 ans | 617 | 630 |
| après 28 ans | 652 | 665 |

(1) Avec sujétions d'internat.

Avenants n°250 du 11.07.1994 et 250 bis du 19.12.1994.

Educateur de jeunes enfants

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

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 411 | 421 |
| après 1 an | 424 | 434 |
| après 2 ans | 438 | 450 |
| après 3 ans | 453 | 464 |
| après 5 ans | 465 | 476 |
| après 7 ans | 482 | 493 |
| après 9 ans | 501 | 513 |
| après 12 ans | 513 | 525 |
| après 15 ans | 527 | 539 |
| après 18 ans | 556 | 568 |
| après 21 ans | 587 | 600 |
| après 24 ans | 617 | 630 |
| après 28 ans | 652 | 665 |

(1) Avec sujétions d'internat.

Avenants n°250 du 11.07.1994 et 250 bis du 19.12.1994.

Aide médico-psychologique

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

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

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

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 396 | 406 |
| après 1 an | 405 | 414 |
| après 3 ans | 418 | 429 |
| après 5 ans | 432 | 446 |
| après 7 ans | 448 | 460 |
| après 10 ans | 461 | 473 |
| après 13 ans | 474 | 486 |
| après 16 ans | 486 | 499 |
| après 20 ans | 498 | 511 |
| après 24 ans | 516 | 528 |
| après 28 ans | 530 | 544 |

(1) Avec sujétions d'internat.

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Educateur scolaire avec CAP

Justifiant :

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

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 411 |
| après 1 an | 424 |
| après 2 ans | 438 |
| après 3 ans | 453 |
| après 5 ans | 465 |
| après 7 ans | 482 |
| après 9 ans | 501 |
| après 12 ans | 513 |
| après 15 ans | 527 |
| après 18 ans | 556 |
| après 21 ans | 587 |
| après 24 ans | 617 |
| après 28 ans | 652 |

Avenants n°250 du 11.07.1994 et n°250 bis du 19.12.1994.

Educateur scolaire

Justifiant :

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

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 393 |
| après 1 an | 407 |
| après 3 ans | 423 |
| après 5 ans | 447 |
| après 7 ans | 462 |
| après 9 ans | 481 |
| après 11 ans | 501 |
| après 13 ans | 516 |
| après 16 ans | 528 |
| après 19 ans | 557 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Educateur technique

Justifiant :

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

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

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 411 |
| après 1 an | 424 |
| après 2 ans | 438 |
| après 3 ans | 453 |
| après 5 ans | 465 |
| après 7 ans | 482 |
| après 9 ans | 501 |
| après 12 ans | 513 |
| après 15 ans | 527 |
| après 18 ans | 556 |
| après 21 ans | 587 |
| après 24 ans | 617 |
| après 28 ans | 652 |

Avenants n°250 du 11.07.1994 et n°250 bis du 19.12.1994.

L'avenant 216 créant cet emploi n'a pas été signé par le Sbasea, il n'est donc pas opposable à ses adhérents (NDLR).

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

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 715 |
| après 28 ans | 762 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Monitrice d'enseignement ménager

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

Conseillère en économie familiale et sociale

Travailleuse sociale qualifiée, justifiant :

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

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 715 |
| après 28 ans | 762 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Animateur socio-éducatif

Justifiant :

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

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

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

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 434 | 446 |
| après 1 an | 447 | 459 |
| après 3 ans | 478 | 491 |
| après 5 ans | 503 | 517 |
| après 7 ans | 537 | 552 |
| après 9 ans | 570 | 586 |
| après 11 ans | 581 | 597 |
| après 14 ans | 615 | 632 |
| après 17 ans | 647 | 665 |
| après 20 ans | 679 | 698 |
| après 24 ans | 715 | 735 |
| après 28 ans | 762 | 783 |

(1) Avec sujétions d'internat.

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Titulaire du DUT

Formation de niveau III

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

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

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 411 |
| après 1 an | 424 |
| après 2 ans | 438 |
| après 3 ans | 453 |
| après 5 ans | 465 |
| après 7 ans | 482 |
| après 9 ans | 501 |
| après 12 ans | 513 |
| après 15 ans | 527 |
| après 18 ans | 556 |
| après 21 ans | 587 |
| après 24 ans | 617 |
| après 28 ans | 652 |

Avenants n°250 du 11.07.1994 et n°250 bis du 19.12.1994.

Professeur d'éducation physique et sportive

Le poste de professeur d'éducation physique et sportive **travaillant dans les structures scolaires du second degré**, dont les conditions d'agrément nécessitent ce type d'emploi, est réservé aux titulaires d'un diplôme de niveau II, en conformité avec les dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'Éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

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

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 454 |
| après 1 an | 467 |
| après 3 ans | 498 |
| après 5 ans | 523 |
| après 7 ans | 557 |
| après 9 ans | 590 |
| après 11 ans | 601 |
| après 14 ans | 635 |
| après 17 ans | 667 |
| après 20 ans | 699 |
| après 24 ans | 735 |
| après 28 ans | 782 |

Avenant n°292 du 14.01.2004

Educateur sportif en APS ou EPS titulaire d'un diplôme de niveau III
en position d'enseignant et/ou hors position d'enseignant

Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau III, en conformité avec les dispositions de l'article L.363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

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

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

| Déroulement de carrière | Coefficient | Avec anomalie de rythme de travail (1) |
|-------------------------|-------------|--|
| de début | 434 | 446 |
| après 1 an | 447 | 459 |
| après 3 ans | 478 | 491 |
| après 5 ans | 503 | 517 |
| après 7 ans | 537 | 552 |
| après 9 ans | 570 | 586 |
| après 11 ans | 581 | 597 |
| après 14 ans | 615 | 632 |
| après 17 ans | 647 | 665 |
| après 20 ans | 679 | 698 |
| après 24 ans | 715 | 735 |
| après 28 ans | 762 | 783 |

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

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirées et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines, Article 20.8 de la CCNT (cf. p.33).

Avenant n°292 du 14.01.2004.

Educateur sportif en APS ou EPS titulaire d'un diplôme de niveau IV
en position d'enseignant et/ou hors position d'enseignant

Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau IV, en conformité avec les dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'Education, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

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

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

| Déroulement de carrière | Coefficient | Avec anomalie de rythme de travail (1) |
|-------------------------|-------------|--|
| de début | 411 | 421 |
| après 1 an | 424 | 434 |
| après 2 ans | 438 | 450 |
| après 3 ans | 453 | 464 |
| après 5 ans | 465 | 476 |
| après 7 ans | 482 | 493 |
| après 9 ans | 501 | 513 |
| après 12 ans | 513 | 525 |
| après 15 ans | 527 | 539 |
| après 18 ans | 556 | 568 |
| après 21 ans | 587 | 600 |
| après 24 ans | 617 | 635 |
| après 28 ans | 652 | 665 |

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

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirées et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines, Article 20.8 de la CCNT (cf. page 33).

Avenant n°292 du 14.01.2004.

Moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités

En application de l'article L.363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, le moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion), est titulaire d'un diplôme de niveau V minimum.

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

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 339 | 349 |
| après 3 ans | 359 | 369 |
| après 6 ans | 382 | 393 |
| après 9 ans | 402 | 413 |
| après 13 ans | 425 | 437 |
| après 17 ans | 448 | 460 |
| après 21 ans | 469 | 482 |
| après 25 ans | 490 | 503 |

(1) Avec anomalie de rythme de travail.

Avenants n°250 du 11.07.1994, n°250 bis du 19.12.1994, n°292 du 14.01.2004

Avenant n°292 du 14 janvier 2004

Mesures transitoires

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

Sont reclassés dans la grille “professeur d'éducation physique et sportive” les salariés classés “professeurs d'éducation physique” au 31 décembre 2002 (La loi n°2002-1578 du 30 décembre 2002 modifiant l'article 43 de la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives précise, notamment, que les dispositions du I de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas... “aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit”) et disposant des titres requis tels qu'exigés par les dispositions de l'article L.363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Sont reclassés dans la grille “éducateur sportif en EPS ou APS” de niveau III les salariés classés “moniteur d'éducation physique 1er groupe” au 31 décembre 2002 (*) et disposant des titres requis tels qu'exigés par les dispositions de l'article L.363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Sont reclassés dans la grille “éducateur sportif en EPS ou APS” de niveau IV les salariés classés “moniteur d'éducation physique 2ème groupe” au 31 décembre 2002 (cf. supra) et disposant des titres requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L.363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur (NDLR : En cas de difficulté pour procéder au reclassement, consulter notre service juridique).

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

Les salariés en fonction au 31 décembre 2002 et qui, à cette date, ne répondent pas aux conditions de diplôme définies par l'article L.363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

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

Les salariés embauchés entre le 1er janvier 2003 et la date d'entrée en vigueur de l'avenant et qui ne répondraient pas aux conditions de diplôme précisées par dispositions de l'article L.363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

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

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

Compte tenu de l'application des dispositions de l'article L.363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 01.08.2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, les “moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisirs” sont maintenus sous l'appellation de “moniteurs adjoints d'animation et/ou d'activités” dans la grille antérieure dont ils conservent le déroulement de carrière, avec bénéfice éventuel de l'indemnité pour anomalie de rythme de travail.

Assistant social spécialisé enfance inadaptée

Diplômé d'Etat (ou autorisé).

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 715 |
| après 28 ans | 762 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Liste des écoles de formation d'éducateurs spécialisés avant institution du diplôme d'Etat (JO du 13 juin 1973)

Angers (49)

Centre de Formation d'Educatrices et d'Educateurs spécialisés
10, rue Michelet et 1, rue Daillère
(Diplômes délivrés à compter de mai 1957, ainsi que ceux délivrés depuis 1954, s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960).

Bordeaux (33)

Centre de Formation d'Educateurs spécialisés
125, boulevard du Maréchal Leclerc (précédemment à Caudéran)
(Diplômes délivrés à compter de 1966).

Institut d'Etudes psychosociales et psychologiques de l'Université de Bordeaux
32-35, cours de Verdun
Puis Ecole d'Educateurs spécialisés
9, rue du Colisée
(Diplômes délivrés à compter de juin 1954).

Buc (78)

Ecole d'Educateurs spécialisés de Versailles
1 bis, rue Louis-Massotte (précédemment 58, av. des Etats-Unis, à Versailles)
(Diplômes délivrés à compter de 1967).

Canteleu (76)

Institut H. Wallon - Ecole d'Educateurs spécialisés
Route de Duclair (précédemment au Mesnil-de-Louvigny-près-Caen, Calvados)
(Diplômes délivrés à compter de 1965).

Clermont-Ferrand (63)

Ecole pratique interrégionale d'Educateurs spécialisés
62, avenue Marx-Dormoy (auparavant 20, rue Emile Zola à Chamalières)
(Diplômes délivrés à compter de juin 1962).

Creteil (94)

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

Dijon (21)

Institut de Formation d'Educateurs spécialisés
21, rue du Professeur Marion (précédemment 28, boulevard Carnot)
(Diplômes délivrés à compter de juin 1964).

Epinay-sur-Seine (93)

Centre de Formation d'Educateurs spécialisés
7, rue Mulot (précédemment sise à Montesson, Yvelines)
(Diplômes délivrés à compter de mai et juin 1944).

Lille (59)

Institut d'Etudes médico-sociales psychopédagogiques de l'inadaptation, Université de Lille
116, rue de l'Hôpital Militaire ; 3, rue Jean-Bart, puis 23, rue Gosselet
(Diplômes délivrés à compter de juin 1962).

Ecole d'Educatrices spécialisées

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

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

Lyon (69)

Ecole pratique de Psychologie et de Pédagogie de l'Université de Lyon, section d'Educateurs spécialisés
47-49, rue Philippe de Lassalle
(Diplômes délivrés à compter de juin 1944).

Institut de Pédagogie des Facultés catholiques

25, rue du Plat

(Diplômes délivrés à compter de juin 1950).

La formation pratique des élèves inscrits dans ces deux derniers établissements était assurée par le Centre de Formation d'Educateurs pour l'Enfance inadaptée

13, rue Griffon - Lyon (10ème).

Le Mesnil-de-Louvigny. Voir Canteleu (14).

Marseille (13)

Ecole pour la Formation des Educateurs et des Educatrices spécialisées pour l'Enfance et l'Adolescence inadaptée
6, rue d'Arcole, puis 20, boulevard de Salyens
(Diplômes délivrés à compter de juillet 1960).

Montesson (78). Voir Epinay-sur-Seine.

Montpellier (34)

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

Nancy (54)

Ecole d'Educatrices spécialisées

7, rue des Glacis, puis avenue Raymond Pinchard

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

Nancy-Laxou (54)

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

Orléans-Olivet (45)

Ecole d'Educateurs spécialisés

2032, rue du Général de Gaulle

(Diplômes délivrés à compter de 1969).

Paris (75)

Ecole de Formation psychopédagogique de l'Institut catholique de Paris,
12, rue Cassette (6ème)

(Diplômes délivrés à compter de juillet 1948).

Centre de Formation d'Educateurs spécialisés et de Moniteurs-éducateurs

60, rue de Rome (8ème), puis 145, avenue Parmentier (10ème)

(Diplômes délivrés à compter de juin 1964).

Pau (64)

Institution de Formation d'Educateurs spécialisés, Les Hêtres
2, avenue Henri Russel
(Diplômes délivrés à compter de 1966).

Peynier (13)

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

Poitiers (86)

Ecole d'Educateurs et d'Educatrices spécialisés
1, rue Guynemer - Pont-Achard
(Diplômes délivrés à compter de 1966).

Rennes (35)

Ecole de Formation d'Educateurs et d'Educatrices spécialisés de Bretagne
21, rue Charles Le Goffic
(Diplômes délivrés à compter de 1966).

Strasbourg (67)

Ecole de Formation de Personnel pour l'Encadrement de l'Enfance et de l'Adolescence inadaptées
6, quai Saint-Nicolas
(Diplômes délivrés à compter de janvier 1954).

Toulouse (31)

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

Tours (37)

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

Versailles (78) Voir Buc.

Alger

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

Ecole d'Educatrices
152, avenue du Maréchal Foch - Saint-Eugène
(Diplômes délivrés de juin 1960 à juin 1970)

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

Actualisation résultant de la lettre du 13 décembre 1970 du Secrétariat d'Etat à l'Action sociale et à la Réadaptation.
15 candidats détiennent ce certificat.

Instituts, écoles et cycles de formation de moniteurs-éducateurs avant institution du diplôme d'Etat

(JO du 13 juin 1973)

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

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

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

Lille(59) - 22, rue Halévy
(précédemment 20, boulevard de la Liberté)

Nancy (54) - avenue Raymond Pinchard (précédemment 7, rue des Glacis)

Nice (06) - avenue Bellanda, Cimiez

Paris (75) - 60, rue de Rome (8ème)

Peynier (13)

Saint-Symphorien-Les-Tours (37) - 17, quai Portillon

Pau (64) - 2, avenue Henri Russel.

Angers (49)

Section de moniteurs-éducateurs de l'Ecole d'éducateurs et d'éducatrices spécialisées
1, rue Daillière
(Diplômes délivrés jusqu'en 1968).

Behasque (64)

Section de moniteurs-éducateurs du Centre féminin de promotion sociale, Saint-Palais
(Diplômes délivrés à compter de 1968).

Bordeaux (33)

Section en cours d'emploi de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de l'Ecole d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés
32, cours de Verdun, puis 9, rue du Colisée
(Diplômes délivrés en 1967 et 1968).

Bron-Parilly (69)

Section de moniteurs-éducateurs de l'Ecole technique et pratique de formation sociale
Cité de l'Enfance - 62, rue Lionel Terray
(Diplômes délivrés à compter de 1966).

Castelnaudary (11)

Section de formation de moniteurs-éducateurs,
La Rouatière
(Diplômes délivrés à compter de 1970).

Chamalières (63)

Section de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices annexée à l'Ecole pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés
20, rue Emile Zola, puis 62, avenue Marx Dormoy à Clermont-Ferrand
(Diplômes délivrés à compter de 1966).

La Force (24)

Centre de formation professionnelle sanitaire et sociale en cours d'emploi, Fondation John Bost
(Diplômes délivrés en 1967, 1968 et 1970).

Lyon (69)

Section de moniteurs-éducateurs de l'Ecole de service social du Sud-Est
1, rue Alphonse Fochier
(Diplômes délivrés à compter de 1953).

Section de monitrices-éducatrices (ou d'éducatrices pour maisons d'enfants) de l'Institut Saint-Laurent
12, montée Saint-Laurent, puis 123, montée de Choulans
(Diplômes délivrés à compter de 1954).

Marseille (13)

Formation en cours d'emploi de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de la région de Provence
54, rue de Paradis, puis 16, rue Ferdinand Rey
(Diplômes délivrés à compter de 1967).

Nancy (54)

Section de monitrices-éducatrices de l'Ecole d'éducatrices spécialisées
7, rue des Glacis, puis avenue Raymond-Pinchart
(Diplômes délivrés à compter de 1965).

Nantes (44)

Centre d'enseignement des monitrices de la jeunesse
16, rue des Rochettes
(Diplômes délivrés depuis 1964).

Nîmes (30)

Section de moniteurs-éducateurs du Centre d'enseignement technique et social, Chambre de commerce
1 ter, avenue du Général Leclerc
(Diplômes délivrés à compter de 1969).

Paris (75)

Section de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de l'Ecole de formation psychopédagogique de l'Institut catholique
12, rue Cassette (6ème)
(Diplômes délivrés à compter de 1966).

Rouen (76)

Section de moniteurs-éducateurs du Centre de formation et de perfectionnement des éducateurs, Peuple et Culture de Haute-Normandie
87, rue d'Elbeuf
(Diplômes délivrés à compter de 1970).

Saint-Rome-de-Dolan (48)

Ecole de monitrices-éducatrices
(Diplômes délivrés à compter de 1969).

Strasbourg (67)

Ecole de moniteurs-éducateurs de l'Institut diocésain de formation psycho-pédagogique
5, rue Saint-Léon
(Diplômes délivrés à compter de 1966).

Toulouse (31)

Centre de formation de moniteurs-éducateurs
9, rue Joly (1 place Sainte-Scarbes)
(Diplômes délivrés à compter de 1965).

Liste des centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants agrés par le ministre de la Santé publique

(JO du 13 juin 1973)

Angers (49)

Les Heures Claires, section de l'Ecole normale sociale de l'Ouest
20, rue Racine
(Agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1940).

Le-Ban-Saint-Martin (57)

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

Blois (41)

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

Boulogne (92)

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

Cauderan (33)

Centre de formation de jardinières éducatrices
Place Lopès
(Agrément accordé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1942).

Courbevoie (92)

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

Le Havre (76)

Centre de formation de jardinières-éducatrices Les Ormeaux
6, rue du Docteur Gibert
(Agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1949).

Levallois-Perret (92)

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

Lille (59)

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

Lyon (69)

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

Marseille (13)

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

Montpellier (34)

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

Montrouge (92)

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

Mulhouse-Dornach (68)

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

Nantes (44)

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

Paris (75)

Centre de formation de jardinières-éducatrices de l'Abbaye
9, rue Cler (7ème)
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1925).

Ecole d'éducatrices du Centre d'études pédagogiques
15, rue Louis David (16ème)
(Agréé le 12 décembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1949 ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972).

Ecole pratique de formation sociale
185, rue de Charonne (11ème)
(Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1908).

Association Maria Montessori, centre de formation de jardinières Montessoriennes
9, boulevard Péreire (17ème)
(Agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1947).

Centre de jardinières d'enfants Les Heures Claires, section de l'Ecole normale sociale
56, rue du Docteur Blanche (16ème)
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1932 ; fermé le 30 septembre 1960).

Centre de formation de jardinières d'enfants, Foyer Charles-Péguy
54, avenue de la République (11ème)
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1941 ; fermé en juillet 1962).

Cours pédagogique, section spécialisée du Collège Sévigné
28, rue Pierre Nicole (5ème)
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1909 ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972).

Centre de formation de jardinières d'enfants,
Ecole technique Saint-Honoré-d'Eylau
117, avenue Victor Hugo (16ème)
(Agréé le 15 juin 1958, avec effet du 9 septembre 1955).

Poligny (39)

Section de formation de jardinières d'enfants,
Ecole nationale professionnelle de jeunes filles
2, rue H. Friand
(Agréée le 9 mai 1956, avec effet de sa date d'ouverture - 1956 ; fermée en juillet 1970).

Rennes (35)

Centre de formation de jardinières montessoriennes
8, rue de Robien
(Agréé le 23 avril 1971, à compter de septembre 1971).

Sainte-Marie-aux-Mines (30)

Centre de formation de jardinières d'enfants, collège mixte Sainte-Marie
116, rue Clémenceau
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - octobre 1947).

Sèvres (92)

Ecole de pédagogie active, section de l'Ecole nouvelle Jean Cavailès
69, rue Brancas
(Agréée le 8 juin 1957, avec effet de sa date d'ouverture - octobre 1953).

Strasbourg (67)

Centre de formation d'éducatrices-jardinières, collège Lucie Berger
10, rue Saint-Marc
(Agréé le 8 juin 1957, avec effet du 1er octobre 1957).

Centre de formation d'éducatrices-jardinières
19, rue de Verdun
(Agréé le 2 août 1957, avec effet de sa date d'ouverture - juillet 1938).

Toulouse (31)

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

Ecole d'éducatrices-jardinières
8, rue Saint-Denis
(Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1952).

Tours (37)

Ecole de jardinières d'enfants
11, place F. Sicard
(Agréée le 9 mai 1956, avec effet de cette même date ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972).

Section de formation de jardinières d'enfants de l'Ecole d'éducatrices spécialisées
10, rue Losserand
(Agréée le 22 août 1972, à compter du 1er octobre 1972).

Annexe 3 D

Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant 119, permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979

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

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

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

Institut de psycho-pédagogie médico-sociale, unité de formation (enfance inadaptée) éducateurs techniques, 34000 Montpellier - attestation de formation pédagogique enfance inadaptée délivrée en 1976 et cosignée par l'AFPA et l'UER de l'Université Paul Valéry.

Ecole pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, 63000 Clermont-Ferrand, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1976.

Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, Lille, l'Ecole d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés, Lille, l'UER des techniques et réadaptation, Lille, certificat délivré en 1970, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire.

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 21000 Dijon, certificat délivré en 1971, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire d'éducateurs techniques spécialisés.

Centre de formation d'éducateurs spécialisés (CREAI), 31300 Toulouse, en 1970, attestation de fin de formation, en 1972, diplôme d'école délivré par le directeur régional de l'Action sanitaire et sociale, en 1976, certificat de fin de formation délivré par le directeur du centre de formation.

Ecole d'éducateurs spécialisés de l'Institut régional de formation des travailleurs sociaux, 14200 Hérouville-Saint-Clair, en 1972, certificat de formation d'éducateur technique spécialisé et, en 1977, certificat de fin de formation.

Institut régional de formation et de recherche pour les carrières sociales, 86005 Poitiers, certificat de formation délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de formation complémentaire pour les éducateurs techniques, délivré en 1968, 1970, 1971, 1972.

Ecole d'éducateurs spécialisés du Centre régional d'Alsace pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, 67085 Strasbourg, certificat de formation complémentaire en psycho-pédagogie de jeunes inadaptées (éducateur technique) délivré en 1964-1965, 1966-1967, 1969-1970.

Dispositions particulières au personnel paramédical non cadre

Art. 1er. - Bénéficiaires

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

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

(Modifié par avenant n°265 du 21.04.1999).

Art. 2. - Durée - Révision

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

Art. 3. - Rupture du contrat de travail - Délai-congé

(Se référer aux dispositions permanentes, article 16).

Art. 4. - Durée hebdomadaire de travail

(Modifié par avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord du 12.03.1999).

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

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

En tout état de cause : pour les personnels paramédicaux, les heures de réunions de synthèse et/ou de coordination ne peuvent être inférieures à 6% de la durée totale contractuelle de travail (NDLR : Sont visés les infirmiers, les puéricultrices, les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes, les psychomotriciens, les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture.).

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

Art. 5. - Majorations d'ancienneté

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

Les infirmières diplômées d'Etat bénéficient d'une bonification d'ancienneté d'un an à la date de leur confirmation dans l'emploi.

(Avenant n°65 du 02.05.1974).

Art. 6. - Congés payés supplémentaires

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, ont droit au bénéfice :

- ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psycho-rééducateur, à temps plein et temps partiel : six jours de congés consécutifs ;
- autres personnels : trois jours de congés consécutifs, non compris les jours fériés et repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4ème alinéa de l'article 22.

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

Art. 7. - Logement

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003).

Art. 8. - Bonifications mensuelles

A compter du 1er août 1994, pour les puéricultrices, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

(Avenant n°250 du 11.07.1994).

Justifiant du diplôme d'Etat (décret du 29.03.1963).

Kinésithérapeute,

Justifiant du diplôme d'Etat (décret du 06.11.1970).

Ergothérapeute

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le décret du 22 octobre 1971.

Orthophoniste

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par la loi du 21 décembre 1972.

Orthoptiste

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le décret du 15 février 1974. (Avenant n°164 du 28.05.1985).

Psychomotricien

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|--------------------------------|--------------------|
| de début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 715 |
| après 28 ans | 762 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Puéricultrice

Infirmière spécialisée pour enfants justifiant du diplôme d'Etat de puéricultrice (décret du 13.08.1947, modifié par le décret du 05.07.1973).

A compter du 1er août 1994 est ajoutée au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels dont il est déjà tenu compte dans les coefficients ci-dessous.

(Avenant n°250 du 11.07.1994).

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|--------------------------------|--------------------|------------|
| de début | 434 + 20 = 454 | 466 |
| après 1 an | 447 + 20 = 467 | 479 |
| après 3 ans | 478 + 20 = 498 | 511 |
| après 5 ans | 503 + 20 = 523 | 537 |
| après 7 ans | 537 + 20 = 557 | 572 |
| après 9 ans | 570 + 20 = 590 | 606 |
| après 11 ans | 581 + 20 = 601 | 617 |
| après 14 ans | 615 + 20 = 635 | 652 |
| après 17 ans | 647 + 20 = 667 | 685 |
| après 20 ans | 679 + 20 = 699 | 718 |
| après 24 ans | 715 + 20 = 735 | 755 |
| après 28 ans | 762 + 20 = 782 | 803 |

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

Infirmier

Infirmier diplômé d'Etat ou de secteur psychiatrique.

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|--------------------------------|--------------------|------------|
| de début | 434 | 446 |
| après 1 an | 447 | 459 |
| après 3 ans | 478 | 491 |
| après 5 ans | 503 | 517 |
| après 7 ans | 537 | 552 |
| après 9 ans | 570 | 586 |
| après 11 ans | 581 | 597 |
| après 14 ans | 615 | 632 |
| après 17 ans | 647 | 665 |
| après 20 ans | 679 | 698 |
| après 24 ans | 715 | 735 |
| après 28 ans | 762 | 783 |

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

Avec certificat d'aptitude institué par arrêté du 23 janvier 1956 ou cadre d'extinction (sans le certificat d'aptitude).

Titulaire du certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture.

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|--------------------------------|--------------------|------------|
| de début | 396 | 406 |
| après 1 an | 405 | 414 |
| après 3 ans | 418 | 429 |
| après 5 ans | 432 | 446 |
| après 7 ans | 448 | 460 |
| après 10 ans | 461 | 473 |
| après 13 ans | 474 | 486 |
| après 16 ans | 486 | 499 |
| après 20 ans | 498 | 511 |
| après 24 ans | 516 | 528 |
| après 28 ans | 530 | 544 |

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

Dispositions particulières au personnel des services généraux

Art. 1er - Bénéficiaires

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services, du champ d'application professionnel fixé à l'article 1er de ladite convention, de tous travaux nécessaires au bon fonctionnement des services matériels (entretien et réparation des locaux, des cours et jardins, services de la cuisine, de la lingerie, des ateliers, etc.).

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

Art. 2. - Durée - Révision

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

Art. 3. - Indemnités

Aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention nationale, viennent s'ajouter éventuellement des indemnités pour sujétions particulières.

En application de ce principe, sont notamment versées les indemnités ci-après :

a) Indemnité de risques et sujétions spéciales

Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une "indemnité de risques et sujétions spéciales" dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de 7 points de coefficient.

Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

b) Prime de service pour servitudes d'internat Remplacée par le surclassement internat.

(Avenant n°202 du 27.06.1989).

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

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

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

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

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

d) Indemnité mensuelle de sujétions spéciales des surveillants de nuit qualifiés

Le surveillant de nuit qualifié, étant de par ses fonctions appelé à avoir des contacts permanents avec les enfants ou les adultes hébergés, bénéficie d'une indemnité mensuelle de 7 points.

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

(Avenant n°284 du 08.07.2003).

e) Indemnité mensuelle des maîtres ou maîtresses de maison

Le(la) maître(sse) de maison bénéficie d'une indemnité mensuelle de 7 points qui ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3a de la présente annexe.

(Avenant n°285 du 08.07.2003).

Art. 4. - Majorations d'ancienneté

(Abrogé par avenant n°144 du 25.02.1982. Se reporter à l'article 39 p. 49).

Art. 5. - Avancement de grade

Peuvent être nommés par promotion de grade :

- maître ouvrier, les ouvriers professionnels comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'enfance inadaptée,
- ouvrier professionnel première catégorie, les ouvriers professionnels de deuxième catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'enfance inadaptée,
- ouvrier professionnel de deuxième catégorie, les ouvriers professionnels de troisième catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'enfance inadaptée.

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

Art. 6. - Logement

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003).

Art. 7. - Nourriture

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

Art. 8. - Congés payés supplémentaires

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

(Avenant n°11 du 06.06.1968).

Art. 9. - Définitions conventionnelles d'emploi

- Veilleur de nuit : chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations.
- Surveillant de nuit : chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement.
- Surveillant de nuit qualifié : dans un établissement avec hébergement, il assure la surveillance et la sécurité des enfants ou adultes durant la nuit, en lien avec la personne responsable et dans le respect des personnes accueillies, en conformité avec le projet d'établissement.
- (Avenant n°284 du 08.07.2003).
- Maître ou maîtresse de maison : il ou elle assume dans une structure d'hébergement ou unité de vie une fonction polyvalente dans l'organisation quotidienne du cadre de vie : entretien des locaux, cuisine, lingerie, tâches ménagères, tâches de gestion simples.
- Sa mission s'effectue en lien avec l'équipe éducative ; il ou elle contribue à l'accompagnement de l'utilisateur dans les actes de la vie quotidienne.

(Avenant n°285 du 08.07.2003).

Art.10. - Durée du travail - Suppression des équivalences

Cette durée du travail est fixée sur la base de la durée légale.

(Avenant n°231 du 12.03.1992 et accord du 12.03.1999).

Art. 11. - Formation

a) Surveillant de nuit qualifié

Le surveillant de nuit qualifié est titulaire d'une formation spécialisée d'une durée minimale de 175 heures reconnue par la CPNE.

(Avenant n°284 du 08.07.2003).

b) Maître ou maîtresse de maison

Justifiant d'une expérience dans l'un des domaines d'intervention cités à l'article 9, le (la) maître(sse) de maison doit justifier d'une formation adaptée à la fonction d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

Les personnels en fonction effective de maître ou maîtresse de maison depuis plus d'un an, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant 285 sont dispensés de la formation prévue à l'alinéa précédent.

(Avenant n°285 du 08.07.2003).

Classification des emplois du personnel des services généraux

Agent de service intérieur

Emploi comportant un ensemble de travaux relevant de spécialités bien définies.

Sont classés dans cette catégorie :

- agent de buanderie,
- agent de cuisine (épluchage, nettoyage, plonge),
- agent d'entretien,
- veilleur de nuit (non impliqué par la surveillance des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations,
- concierge à service continu,
- conducteur de véhicule assurant l'entretien courant,
- surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement [L'emploi conventionnel de surveillant de nuit constitue un cadre d'extinction. A la date d'application de l'avenant 284, ne peuvent être recrutés que des surveillants de nuit qualifiés. L'obligation de formation prévue à l'article 11 a) ci-dessus fait l'objet d'une clause contractuelle. Les personnels en activité à la date d'application de l'avenant 284 seront soit reclassés dans les conditions prévues en annexe de la présente convention après avoir suivi la formation prévue à l'article 11 a) ci-dessus, soit maintenus dans l'emploi de surveillant de nuit à défaut d'avoir suivi la formation prévue à l'article 11 a)],
- chauffeur chaudière chauffage central,
- commis de cuisine (capable de remplacer le cuisinier),
- conducteur de machine à laver,
- lingère ravaudeuse repasseuse,
- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant de la qualification professionnelle requise du travailleur spécialisé qui exécute des travaux nécessitant une formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

Ouvrier qualifié

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

Sont classés dans cette catégorie :

- cuisinier qualifié,
- lingère confectionneuse qualifiée,
- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant d'un CAP ou d'une qualification acquise par une longue pratique du métier.

(Avenant n°250 du 11.07.1994).

- surveillant de nuit qualifié (Avenant n°284 du 08.07.2003),
- maître ou maîtresse de maison (Avenant n°285 du 08.07.2003).

Agent technique

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe de salariés.

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés comptant au moins huit années d'ancienneté dans leur emploi.

Sont classés dans cette catégorie :

- chef cuisinier,
- conducteur mécanicien de véhicule de transport en commun ou poids lourd,
- chef jardinier professionnel,
- chef d'entretien assumant la responsabilité générale de l'entretien et pouvant avoir plusieurs agents sous sa responsabilité,
- maîtresse lingère ayant plusieurs agents sous sa responsabilité.

(Avenant n°250 du 11.07.1994).

Agent technique supérieur

Responsable des activités techniques professionnelles du service et de sa bonne marche,

- formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs agents placés sous son autorité,
- recherche et propose les améliorations à apporter dans le domaine des conditions du travail et de l'organisation du service.

Accessible aux agents techniques titulaires dans la spécialité d'un diplôme de niveau IV et justifiant d'une pratique professionnelle.

(Avenant n°250 du 11.07.1994).

Modalités de reclassement

A - Modalités de reclassement des surveillants de nuit

Avenant 284 du 8 juillet 2003 - articles 6 et 7

Le reclassement des agents de service intérieur en activité à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d' "ouvrier qualifié" conformément aux dispositions suivantes : le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

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

B - Modalités de reclassement des maîtres et maîtresses de maison

Avenant 285 du 8 juillet 2003 - articles 4 et 5

Le reclassement des personnels en activité en qualité d' "agent de service intérieur" à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d' "ouvrier qualifié" conformément aux dispositions suivantes : le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

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

Agent de service intérieur

Emploi comportant un ensemble de travaux relevant de spécialités bien définies.

Sont classés dans cette catégorie :

- agent de buanderie,
- agent de cuisine (épluchage, nettoyage, plonge),
- agent d'entretien,
- veilleur de nuit (non impliqué par la surveillance des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations,
- concierge à service continu,
- conducteur de véhicule assurant l'entretien courant,
- surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement,
- chauffeur chaudière chauffage central,
- commis de cuisine (capable de remplacer le cuisinier),
- conducteur de machine à laver,
- lingère ravaudeuse repasseuse,
- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant de la qualification professionnelle requise du travailleur spécialisé qui exécute des travaux nécessitant une formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

(Avenant n°250 du 11.07.1994).

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 341 | 349 |
| après 1 an | 362 | 371 |
| après 3 ans | 371 | 380 |
| après 5 ans | 381 | 390 |
| après 7 ans | 391 | 399 |
| après 10 ans | 400 | 409 |
| après 13 ans | 406 | 415 |
| après 16 ans | 415 | 425 |
| après 20 ans | 421 | 431 |
| après 24 ans | 432 | 442 |
| après 28 ans | 445 | 455 |

(1) Avec sujétions d'internat.

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Ouvrier qualifié

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

Sont classés dans cette catégorie :

- cuisinier qualifié,
- lingère confectionneuse qualifiée,
- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant d'un CAP ou d'une qualification acquise par une longue pratique du métier

(Avenant n°250 du 11.07.1994),

- surveillant de nuit (Avenant n°284 du 08.07.2003),
- maître ou maîtresse de maison (Avenant n°285 du 08.07.2003).

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 360 | 368 |
| après 1 an | 376 | 384 |
| après 3 ans | 391 | 400 |
| après 5 ans | 403 | 411 |
| après 7 ans | 415 | 425 |
| après 10 ans | 432 | 442 |
| après 13 ans | 448 | 458 |
| après 16 ans | 462 | 472 |
| après 20 ans | 479 | 489 |
| après 24 ans | 493 | 504 |
| après 28 ans | 501 | 512 |

(1) Avec sujétions d'internat.

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Agent technique

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe de salariés.

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés comptant au moins huit années d'ancienneté dans leur emploi.

Sont classés dans cette catégorie :

- chef cuisinier,
- conducteur mécanicien de véhicule de transport en commun ou poids lourd,
- chef jardinier professionnel,
- chef d'entretien assumant la responsabilité générale de l'entretien et pouvant avoir plusieurs agents sous sa responsabilité,
- maîtresse lingère ayant plusieurs agents sous sa responsabilité.

(Avenant n°250 du 11.07.1994).

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 396 | 406 |
| après 1 an | 405 | 414 |
| après 3 ans | 418 | 429 |
| après 5 ans | 432 | 446 |
| après 7 ans | 448 | 460 |
| après 10 ans | 461 | 473 |
| après 13 ans | 474 | 486 |
| après 16 ans | 486 | 499 |
| après 20 ans | 498 | 511 |
| après 24 ans | 516 | 528 |
| après 28 ans | 530 | 544 |

(1) Avec sujétions d'internat.

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Agent technique supérieur

Responsable des activités techniques professionnelles du service et de sa bonne marche, - formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs agents placés sous son autorité,
- recherche et propose les améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail et de l'organisation du service.
Accessible aux agents techniques titulaires dans la spécialité d'un diplôme de niveau IV et justifiant d'une pratique professionnelle.

(Avenant n°250 du 11.07.1994).

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 411 | 421 |
| après 1 an | 424 | 434 |
| après 2 ans | 438 | 450 |
| après 3 ans | 453 | 464 |
| après 5 ans | 465 | 476 |
| après 7 ans | 482 | 493 |
| après 9 ans | 501 | 513 |
| après 12 ans | 513 | 525 |
| après 15 ans | 527 | 539 |
| après 18 ans | 556 | 568 |
| après 21 ans | 587 | 600 |
| après 24 ans | 617 | 630 |
| après 28 ans | 652 | 665 |

(1) Avec sujétions d'internat.

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Dispositions particulières aux cadres

Avenant 265 du 21 avril 1999

A la date d'application du présent avenant (NDLR : Au 1er septembre 2000, pour les cadres non bénéficiaires de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21% (cadres de direction). Au 1er mai 2001, pour les autres cadres), les dispositions permanentes et des différentes annexes spécifiques aux cadres sont intégralement rassemblées dans cette Annexe 6.

Art. 1er - Bénéficiaires

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 : "Salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :

- avoir une formation technique ou administrative équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur ;
- exercer par délégation de l'employeur un commandement notoire sur plusieurs salariés ou catégories de salariés".

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement, prévue par l'article 13 des dispositions permanentes, cette qualité de cadre.

Art. 2. - Liste des emplois concernés

2-1 - Cadres techniques et administratifs

- Cadre administratif, gestion, informatique, documentation, communication, entretien et sécurité, technico-commercial, cadre des centres de formation en travail social.
- Ingénieur, psychologue (répondant aux conditions requises par le décret n°90.259 du 22 mars 1990 et les arrêtés du 18 mars 1981 et 26 août 1991 du ministre de la Santé publique et de la Sécurité sociale), sociologue.
- Conseiller technique, attaché ou assistant de direction ou de recherche.

2-2 - Cadres chefs de service ou ayant mission de responsabilité hiérarchique

- Chef de service éducatif, pédagogique, animation, social, paramédical, atelier.
- Chef de service technique (personnel, administratif, financier, gestion, informatique...).
- Chargé de recherche ou de mission.
- Conseiller technique, attaché ou assistant de direction.

2-3 - Cadres de direction

Dans une association, un organisme, un établissement, un service ou un centre de formation en travail social : directeur général, directeur général adjoint, directeur administratif et/ou financier, secrétaire général, directeur des ressources humaines, directeur, directeur adjoint, directeur technique.

Art. 3. - Durée et organisation du travail

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

3-1 - Cadres de direction non soumis à horaire préalablement établi

Pour remplir la mission qui leur est confiée par délégation, les cadres de direction visés à l'article 2-3 sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps.

La notion de responsabilité permanente, l'indépendance et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

3-2 - Autres cadres non soumis à horaire préalablement établi

Le cadre est responsable de l'aménagement de son temps de travail pour remplir la mission qui lui est confiée lorsque la spécificité de l'emploi l'exige.

L'autonomie et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires préalablement établis.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

3-3 - Cadres soumis à horaire préalablement établi

Les dispositions générales de la convention collective leur sont applicables.

3-4 - Durée hebdomadaire de travail

Les dispositions relatives à la répartition du temps de travail concernant :

- les psychologues - article 4 de l'Annexe 4 (NDLR : L'article 4 de l'Annexe 4 et l'article 3 de l'Annexe 7 ne sont plus applicables respectivement aux psychologues et aux formateurs depuis l'application au 1er mai 2001 de l'avenant 265. L'avenant n°3 du 14 mars 2000 à l'accord du 12 mars 1999 ne faisant plus référence à ces deux catégories d'emploi, aucune répartition conventionnelle du temps de travail n'est plus désormais en vigueur),
 - les formateurs - article 3 de l'Annexe 7 (NDLR : L'article 4 de l'Annexe 4 et l'article 3 de l'Annexe 7 ne sont plus applicables respectivement aux psychologues et aux formateurs depuis l'application au 1er mai 2001 de l'avenant 265. L'avenant n°3 du 14 mars 2000 à l'accord du 12 mars 1999 ne faisant plus référence à ces deux catégories d'emploi, aucune répartition conventionnelle du temps de travail n'est plus désormais en vigueur),
- demeurent applicables, dans l'attente de l'agrément de l'article 14 (20-9) de l'accord cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Art. 4. - Durée - Révision

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

Art. 5. - Période d'essai

La période d'essai est fixée à six mois pour tous les cadres.

Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de cette période (NDLR : Sous réserve des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008).

Art. 6. - Congés de maladie

Sous réserve des dispositions de l'article 26 de la convention collective du 15 mars 1966, en cas d'arrêt de travail résultant de maladie, d'accident du travail, les cadres percevront :

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

Viendront en déduction du montant ainsi fixé, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les caisses de cadres ou tout autre institution de prévoyance.

Art. 7. - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

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

| | Tranche A | | Tranches B et C | |
|---|-----------|--------------|-----------------|--------------|
| | Employeur | Cadre | Employeur | Cadre |
| 1. Convention collective du 14 mars 1947 | | | | |
| Retraite | | | | |
| - Tranche A | 4% | 3% | | 1% |
| - Tranches B et C | 16% | | 10% | 6,0% |
| 2. Complément Tranche A | | | | |
| Retraite | | | | |
| - Tranche A | 4% | 2% | | 2% |
| 3. Prévoyance | | | | |
| - Décès | | 0,62% | 0,62% | |
| - Rente éducation | | 0,16% | 0,16% | |
| - Incapacité temporaire | | 0,50% | | 1,0% |
| - Invalidité IPP | 0,72% | | 0,72% | 0,5% |
| Total Tranche A | 2% | 1,50% | | 0,50% |
| Total Tranches B et C | 3% | | 1,50% | 1,5% |

(Avenant n°300 du 30.09.2005).

Art. 8. - Association pour l'emploi des cadres (APEC)

51, boulevard Brune - 75689 Paris Cedex 14

Les cadres relevant de la présente annexe bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens.

Les cotisations prélevées à ce titre le sont selon la répartition suivante :

| | |
|-----------|---------|
| employeur | 3/5ème, |
| salarié | 2/5ème. |

Art. 9. - Délai congé

Après la période d'essai, le délai congé est fixé comme suit :

- deux mois, en cas de démission,
- quatre mois, en cas de licenciement.

Pour les directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service et qui comptent plus de deux années d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise, le délai congé est fixé comme suit :

- trois mois, en cas de démission,
- six mois, en cas de licenciement.

Pendant la période de délai congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois, prises en une ou plusieurs fois, pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

Art. 10. - Indemnité de licenciement (NDLR : Sous réserve des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008)

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise, a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- un demi mois par année de service en qualité de non cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire ;
- un mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce titre de non cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois de pleine activité. Pour les cadres directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, l'indemnité de licenciement (non cadre et cadre) ne pourra dépasser un montant égal à dix-huit mois de salaire. Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge d'obtention de la retraite des régimes général et complémentaires au taux plein.

Art. 11. - Qualification - Classification - Déroulement de carrière - Progression à l'ancienneté

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

- le niveau de qualification,
- le niveau de responsabilité,
- le degré d'autonomie dans la décision.

Dans les deux derniers critères, la notion de délégation est également prise en compte. La notion de "mission de responsabilité" s'entend comme capacité d'initiative, pouvoir de décision dans le cadre de la délégation confiée et/ou pouvoir hiérarchique.

11-2 - Niveaux de qualification

Les niveaux de qualification correspondent à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 et les diplômes reconnus par la CPNE.

11-3 - Progression à l'ancienneté

Pour l'ensemble des cadres, la progression de carrière est de 28% en 28 ans selon une progression d'échelon tous les 3 ans à l'exception du dernier échelon d'une durée de 4 ans (4%).

11-4 - Classification et déroulement de carrière

En fonction des critères définis ci-dessus, on distingue :

- **les cadres hors-classe** : sont concernés les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association, ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association ;
- **les cadres de classe 1** : sont concernés les directeurs d'établissements et de service, ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation ;
- **les cadres de classe 2** : sont concernés les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc., ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau II de qualification ;

- **les cadres de classe 3** : sont concernés tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Pour les cadres hors classe, le coefficient de base est ainsi fixé :

| | | |
|-------------------|-------------------|---------------------------|
| Qualification | Directeur général | Directeur général adjoint |
| Niveau II minimum | 1 000 | 900 |

Dans la catégorie directeurs généraux adjoints, sont inclus les directeurs adjoints d'IRTS et de formation multifilière.

Pour les autres cadres

| | | | |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|
| Qualification | Classe 1 | Classe 2 | Classe 3 |
| Si niveau I exigé par l'employeur | 870 | 850 | 800 |
| Niveau II | 800 | 770 | 720 |
| Niveau III | | 720 | 680 |

Le statut de directeur ne saurait être accordé au cadre responsable dans une structure de moins de 10 salariés (permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés).

Art. 12. - Indemnités de sujétion particulière

12-1 - Indemnité liée au fonctionnement de l'association

Le directeur général ou le directeur général adjoint d'une association employant au minimum 200 salariés (permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés) bénéficie d'une indemnité, en fonction :

- de la diversité des établissements et services,
- de la dispersion géographique des établissements et services,
- de la diversité des missions (aide sociale, PJJ, adultes mineurs et handicapés),
- d'actions innovantes qu'il entreprend dans le cadre du développement associatif.

Cette indemnité est attribuée sur décision de l'association. Son montant est compris entre 100 et 300 points pour le directeur général et entre 70 et 210 points pour le directeur général adjoint. Toutefois, dans les associations de plus de 800 salariés, le montant de l'indemnité attribuée au directeur général peut être supérieur à 300 points.

Pour le directeur général cumulant au moins trois des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 200 points. Pour le directeur général adjoint cumulant au moins trois des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 140 points.

12-2 - Indemnité liée au fonctionnement des établissements et services

Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et subissant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :

- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service,
- du fonctionnement continu sans hébergement de l'établissement,
- du fonctionnement semi continu avec hébergement de l'établissement,
- du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement,
- du nombre de salariés lorsqu'il est supérieur ou égal à 30 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés,
- des activités économiques de production et de commercialisation,
- d'une mission particulière confiée par l'association ou la direction,
- de la dispersion géographique des activités,
- des activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents, des comptes administratifs distincts.

L'association fixe le montant de cette indemnité en fonction du nombre et de l'importance des sujétions subies dans les limites suivantes.

Pour les cadres de la classe 1, cette indemnité est comprise entre 70 et 210 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 120 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement,
- pour le directeur cumulant au moins deux des sujétions précisées ci-dessus.

L'indemnité ne peut être inférieure à 140 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement soumis à au moins une des autres sujétions,
- pour le directeur cumulant au moins deux des sujétions dont les activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents, des comptes administratifs distincts.

Pour les cadres de la classe 2, elle est comprise entre 15 et 135 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 80 points pour le cadre exerçant son activité dans un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement.

Si ce cadre est soumis à au moins une autre sujétion, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 100 points.

Si un cadre est soumis à au moins deux sujétions, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 70 points.

Les cadres techniques et administratifs de la classe 3 bénéficient de cette indemnité en fonction des sujétions spécifiques qu'ils supportent, non liées au fonctionnement de l'établissement ou du service.
Cette indemnité est comprise entre 15 et 135 points.

Le régime indemnitaire est fixé par le contrat de travail.

Art. 13. - Formation, perfectionnement, recherche

Eu égard aux responsabilités exercées, les cadres devront régulièrement actualiser leurs connaissances par des actions de formation, de perfectionnement et de recherche en accord avec l'employeur.

Art. 14. - Définition de fonction

14-1 - Directeur général d'association ou d'organisme

Dans une association gérant plusieurs établissements ou services, par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur général est responsable de :

- la bonne exécution des décisions des instances statutaires de l'association ou de l'organisme ;
- la mise en œuvre de la politique générale de l'association ou de l'organisme, de la vie associative et des relations publiques ;
- l'animation et la coordination d'une équipe de directeurs ;
- la sécurité générale des personnes et des biens.

Pour exercer cette responsabilité, il dispose du pouvoir hiérarchique et de décision.

Compte tenu de la spécificité de l'association ou de l'organisme et de l'organisation choisie, il pourra se faire assister de cadres figurant à l'article 2.

14-2 - Directeur d'établissement ou de service

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur :

- est chargé de la conception et de la mise en œuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé ;
- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées ;
- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés ;
- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable ;
- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

Pour exercer ses fonctions, il pourra être assisté de cadres figurant à l'article 2.

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

Chargé :

- au plan pédagogique, de missions d'enseignement, d'analyse des pratiques, d'accompagnement et d'évaluation des projets de formation individuels et collectifs,
- au plan de l'ingénierie, de missions d'élaboration et de conduite de projets (mise en œuvre, coordination, évaluation),
- au plan du développement des compétences, de missions d'expertise, d'études et de recherches.

Art. 15. - Valeur du point, frais professionnels, majoration familiale

Les cadres bénéficient des dispositions de l'Annexe 1 "Salaires, indemnités, avantages en nature", à l'exception de l'article 1er bis devenu sans objet en application du présent avenant [NDLR : Dispositions prévues aux articles 11 et 17 de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 : "en contrepartie du maintien de la rémunération pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10% de réduction du temps de travail dès 1999 (article 11) ou en contrepartie du maintien de la rémunération après passage aux 35 heures (article 17), il est convenu ce qui suit : ...- suspension à compter du 1er juillet 1999 de l'article 3 de l'Annexe 1 (Majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date". Le montant de la valeur du point servant de référence pour le calcul de la majoration familiale de salaire reste donc fixé à 22,29 F soit 3,40 €].

Art. 16. - Indemnité d'astreinte dans les établissements assurant l'hébergement

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le cadre ayant capacité à exercer cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par semaine complète d'astreinte, y compris le dimanche,
- 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète, y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année.

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit, ainsi que de la gratuité des charges annexes (eau, chauffage et électricité).

Dans les établissements fonctionnant plus de 220 jours par an, le remplaçant permanent du directeur ou du cadre visé à l'alinéa 1 du présent article bénéficie des dispositions ci-dessus dans les mêmes conditions.

Les autres cadres logés à titre gratuit en application des dispositions conventionnelles avant la date d'application du présent avenant en conservent le bénéfice à titre individuel.

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non cumul avec les dispositions du présent article.

Art. 17. - Congés payés annuels supplémentaires

Les dispositions suivantes en matière de congés payés annuels supplémentaires demeurent applicables aux cadres.

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, les cadres ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des trois trimestres (sauf dispositions particulières aux cadres des centres de formation et instituts de formation) qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, à l'exception des cadres travaillant dans un établissement de l'Annexe 10 :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Directeur- Directeur adjoint- Chef de service éducatif- Chef de service pédagogique- Conseiller pédagogique- Educateur technique chef- Chef de service animation- Assistant social chef- Psychologue- Chef de service paramédical- Cadres techniques et administratifs | <p>Six jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire. Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel (cadre) éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de six jours consécutifs, d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du premier alinéa de l'article 6 de l'Annexe 3 de la convention collective.</p> |
| <ul style="list-style-type: none">- Directeur d'IRTS- Directeur d'école à formations multiples- Directeur d'école à formation unique- Directeur adjoint d'IRTS- Directeur adjoint d'école à formations multiples- Responsable de centres d'activités- Responsable de projet ou chargé de mission- Chargé de recherche- Formateur- Attaché de recherche- Chef de service pédagogique des établissements et services pour déficients visuels et auditifs, bénéficiant des congés payés identiques à ceux des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles. | <p>Trois jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</p> <p>Neuf jours consécutifs de congés à Noël et à Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</p> |

Art. 18 - Dates d'application

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1er bis de la convention collective se verront appliquer l'intégralité des dispositions de l'avenant n°265 au 1er septembre 2000.

Les autres cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions de l'avenant n°265 au 1er mai 2001.

(Avenant n°1 du 20.06.2000 à l'avenant n°265 du 21.04.1999).

NDLR : L'article 46 quarter relatif au changement d'affectation reste en vigueur

- Changement d'affectation

En cas d'affectation, à l'initiative de l'employeur, à un emploi normalement rémunéré à un coefficient inférieur à celui correspondant à l'emploi précédemment occupé, le cadre conserve, sauf en cas de faute grave, le coefficient hiérarchique conventionnel dont il bénéficiait dans son emploi antérieur.

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

Définitions relatives au fonctionnement des établissements et services

- Etablissements assurant la prise en charge directe des populations sur 365 jours annuels, durée pouvant être ramenée à 330 jours lorsque l'établissement assume la responsabilité de la prise en charge toute l'année.

- Fonctionnement semi continu, fonctionnement sur au moins 250 jours par année civile.

- Fonctionnement discontinu, fonctionnement sur moins de 250 jours par année civile.

Indemnités complémentaires (pour mémoire) au moment du reclassement des cadres

Les cadres bénéficiaires des indemnités complémentaires prévues à l'article 3 (*) de l'avenant n°224 du 24 avril 1991 se voient maintenir le bénéfice de l'indemnité perçue à la date d'application de l'avenant, à titre d'avantage individuellement acquis. Toutefois, cette indemnité ne saurait se cumuler avec le régime indemnitaire institué par les articles 12.1 et 12.2 de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, pour des critères ayant le même objet.

Indemnité de qualification spécialisée (pour mémoire) au moment du reclassement des cadres

Les cadres qui bénéficiaient au 1er janvier 1980 de cette indemnité, en conservent le bénéfice à titre personnel au taux acquis à cette date, dans la limite des maxima prévus aux articles 12.1 et 12.2 de l'avenant n°265 du 21 avril 1999.

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

Cadres hors classe

Directeur général

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

Directeur général adjoint ou assimilé

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 900 |
| après 3 ans | 927 |
| après 6 ans | 954 |
| après 9 ans | 981 |
| après 12 ans | 1008 |
| après 15 ans | 1035 |
| après 18 ans | 1062 |
| après 21 ans | 1089 |
| après 24 ans | 1116 |
| après 28 ans | 1152 |

Cadres classe 1

Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation

Niveau 1

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 870,0 |
| après 3 ans | 896,1 |
| après 6 ans | 922,2 |
| après 9 ans | 948,3 |
| après 12 ans | 974,4 |
| après 15 ans | 1000,5 |
| après 18 ans | 1026,6 |
| après 21 ans | 1052,7 |
| après 24 ans | 1078,8 |
| après 28 ans | 1113,6 |

Niveau 2

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 800 |
| après 3 ans | 824 |
| après 6 ans | 848 |
| après 9 ans | 872 |
| après 12 ans | 896 |
| après 15 ans | 920 |
| après 18 ans | 944 |
| après 21 ans | 968 |
| après 24 ans | 992 |
| après 28 ans | 1024 |

Cadres classe 2
Cadres ayant mission de responsabilité avec sub-délégation

Niveau 1

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|--------------------------------|--------------------|
| de début | 850,0 |
| après 3 ans | 875,5 |
| après 6 ans | 901,0 |
| après 9 ans | 926,5 |
| après 12 ans | 952,0 |
| après 15 ans | 977,5 |
| après 18 ans | 1003,0 |
| après 21 ans | 1028,5 |
| après 24 ans | 1054,0 |
| après 28 ans | 1088,0 |

Niveau 2

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|--------------------------------|--------------------|
| de début | 770,0 |
| après 3 ans | 793,1 |
| après 6 ans | 816,2 |
| après 9 ans | 839,3 |
| après 12 ans | 862,4 |
| après 15 ans | 885,5 |
| après 18 ans | 908,6 |
| après 21 ans | 931,7 |
| après 24 ans | 954,8 |
| après 28 ans | 985,6 |

Cadres classe 2
Cadres ayant mission de responsabilité avec sub-délégation

Niveau 3

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|--------------------------------|--------------------|
| de début | 720,0 |
| après 3 ans | 741,6 |
| après 6 ans | 763,2 |
| après 9 ans | 784,8 |
| après 12 ans | 806,4 |
| après 15 ans | 828,0 |
| après 18 ans | 849,6 |
| après 21 ans | 871,2 |
| après 24 ans | 892,8 |
| après 28 ans | 921,6 |

Niveau 1

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|--------------------------------|--------------------|
| de début | 800 |
| après 3 ans | 824 |
| après 6 ans | 848 |
| après 9 ans | 872 |
| après 12 ans | 896 |
| après 15 ans | 920 |
| après 18 ans | 944 |
| après 21 ans | 968 |
| après 24 ans | 992 |
| après 28 ans | 1024 |

CADRES CLASSE 3
Cadres techniciens

Niveau 2

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|--------------------------------|--------------------|
| de début | 720,0 |
| après 3 ans | 741,6 |
| après 6 ans | 763,2 |
| après 9 ans | 784,8 |
| après 12 ans | 806,4 |
| après 15 ans | 828,0 |
| après 18 ans | 849,6 |
| après 21 ans | 871,2 |
| après 24 ans | 892,8 |
| après 28 ans | 921,6 |

Niveau 3

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|--------------------------------|--------------------|
| de début | 680,0 |
| après 3 ans | 700,4 |
| après 6 ans | 720,8 |
| après 9 ans | 741,2 |
| après 12 ans | 761,6 |
| après 15 ans | 782,0 |
| après 18 ans | 802,4 |
| après 21 ans | 822,8 |
| après 24 ans | 843,2 |
| après 28 ans | 870,4 |

Dispositions particulières aux personnels des IRTS, centres de formation et instituts de formation
Devenue sans objet suite à l'application de l'avenant n°265 du 21.04.1999

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

- en attente de formation
- ou bénéficiant de formation en cours d'emploi

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

Avenant n°60 Protocole d'accord du 28 janvier 1974

Dispositions générales

Art. 1er - But

Le présent protocole a pour but de préciser les dispositions particulières applicables aux personnels salariés ne répondant pas à la qualification professionnelle établie pour les emplois :

- d'aide-médico-psychologique,
- de moniteur-éducateur,
- d'éducateur spécialisé.

Art. 2 - Bénéficiaires

Il traite :

TITRE I, de la situation des salariés en formation en cours d'emploi dans le cadre des dispositions

- de l'arrêté du 4 septembre 1972, créant le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-médico-psychologique,
- du décret n°73-117 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur,
- du décret n°73-116 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le diplôme d'éducateur spécialisé du ministère de la Santé publique.

TITRE II, de la situation des personnels éducatifs, en fonction au 1er octobre 1970 mais ne répondant pas à cette date aux conditions requises pour bénéficier de l'action d'adaptation, et de la situation des personnels éducatifs recrutés depuis le 1er octobre 1970 et se trouvant, à la date des arrêtés et décrets sus-cités,

- soit en situation conventionnelle de "candidat-élève",
- soit en situation contractuelle.

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

Art. 3.

Réserve est faite que, dans un même établissement, le crédit d'heures nécessité pour les formations en cours d'emploi au titre du présent protocole d'accord est limité à 5% du nombre d'heures prévues pour l'ensemble des emplois éducatifs de l'établissement, sur la base de 1 700 heures de présence par emploi et par an.

Ne sont pas pris en compte sur le crédit d'heures ainsi déterminé :

- les emplois éducatifs d'aide-médico-psychologique,
- les emplois éducatifs tenus par des personnels en action d'adaptation,
- les emplois éducatifs pouvant être tenus par des salariés en formation continue au titre de la loi du 13 juillet 1971 avec aide financière de l'Etat,
- les emplois éducatifs d'éducateur de jeunes enfants recruté pour la formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé.

Titre Ier

Par application des arrêtés et décrets cités dans les dispositions générales, les candidats

- au certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-médico-psychologique,
- au certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur,
- au diplôme d'éducateur spécialisé,

désireux d'entrer dans un cycle de formation en cours d'emploi devront répondre aux conditions d'embauche et de recrutement ci-dessous :

Art. 4. - Conditions obligatoires d'embauche

Pour entrer en formation en cours d'emploi, les salariés devront avoir satisfait aux examens de sélection prévus par les textes réglementaires et les arrêtés pris en application de ces textes, au plus tard dans les trois mois qui suivent l'embauche.

En cas de succès à ces épreuves de sélection et de recrutement effectif par un établissement, sur attestation justificative délivrée par la commission de sélection et d'orientation, le candidat est remboursé par cet établissement des droits d'examen et frais de déplacements afférents à ces épreuves.

Le remboursement des frais de déplacement n'intervient que si les épreuves de sélection ont été subies à l'intérieur de la région d'Action sanitaire et sociale, ou des régions d'Action sanitaire et sociale limitrophes de l'établissement de recrutement.

En cas de passages successifs des épreuves de sélection, ce remboursement n'intervient, dans les conditions ci-dessus, que pour les épreuves sanctionnées par la décision favorable.

Art. 5. - Conditions de recrutement

Aide médico-psychologique

Etre âgé de 18 ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique d'une durée de deux ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'AMP.

S'engager à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en première année du cycle de formation en cours d'emploi auquel participe l'établissement de recrutement.

Cette entrée effective en formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou du centre de formation, au-delà du maximum d'une année scolaire. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

Moniteur-éducateur

Etre âgé de 20 ans au 1er septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de moniteur-éducateur ou 18 ans à cette même date pour les titulaires du BEP préparatoire aux carrières sanitaires et sociales (option sociale).

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en première année du cycle de formation en cours d'emploi organisé par l'école ou le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'Action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'Action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne peut être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la seconde "rentrée" scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

Educateur spécialisé

Etre âgé de 23 ans au moins au 1er septembre de l'année d'entrée en formation et justifier de trois années d'activité professionnelle ou assimilée en position salariale.

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en première année du cycle de formation organisé par le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'Action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'Action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la seconde "rentrée" scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

Art. 6.

- Les aides-médico-psychologiques entrés en formation dans les conditions ci-dessus en vue de l'obtention du certificat en cause, pour bénéficier ultérieurement de la formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé,
- les moniteurs-éducateurs entrés en formation en vue de l'obtention du certificat en cause pour bénéficier de la formation d'éducateur spécialisé

devront justifier d'un an minimum de l'exercice de la profession après l'obtention desdits certificats.

Art. 7. - Nature du contrat d'embauche

Les recrutements prononcés au titre de la présente annexe sont des recrutements conditionnels qui postulent :

- le résultat favorable des épreuves de sélection,
- l'admission effective en cycle de formation,

- l'acquisition effective de la qualification, objet de la formation en cours d'emploi, dans les limites de temps fixées par les textes réglementaires visés à l'article 2 ci-dessus.

- De ce fait, les salariés recrutés au titre de la présente annexe sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :
- soit par l'obtention effective de la qualification poursuivie,
- soit par l'interruption définitive du processus de formation qui surviendrait à la suite du résultat négatif de la formation ou de la non observation par l'intéressé d'une des conditions ci-dessus.

Pour les salariés admis à se représenter, dans les conditions réglementaires, une seconde ou même une troisième fois à l'examen de qualification, objet de la formation, ce contrat se trouve tacitement reconduit de la durée utile.

A l'obtention effective de la qualification, la situation du salarié est définie obligatoirement par contrat à durée indéterminée sans période d'essai ni de stage.

Art. 8. - Délai-congé

Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour un mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis et sans indemnité.

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail conclu dans le cadre de la présente annexe par l'une des deux parties contractantes, il est fait application des dispositions de l'article 16 de la convention collective.

Art. 9. - Salaires

Les personnels relevant de la présente annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 5, 6, 7 et 8 ci-dessus, perçoivent des salaires assurés par l'établissement de recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation et pendant toute la durée normale du cycle de formation en cours d'emploi, dans les conditions ci-après (cf. tableau ci-annexé).

Les personnels recrutés en vue d'une formation en cours d'emploi au titre de la présente annexe, alors qu'ils sont déjà régulièrement bénéficiaires d'un classement d'emploi de la CCNT du 15 mars 1966 (emploi ne comportant pas d'exigence de première qualification professionnelle éducative), peuvent conserver, avec l'accord de l'employeur procédant au recrutement, le bénéfice de ce classement et de sa progression normale pendant la durée de leur formation en cours d'emploi, s'il leur est plus avantageux que les dispositions ci-après.

Art. 10. - Indemnités

(Supprimé par avenant n°163 du 29.04.1985).

Art. 11. - Frais de transport et d'hébergement

Les conditions de prise en charge des frais de transport et d'hébergement seront déterminées par la convention-type nationale prévue à l'article 14 ci-après.

Art. 12.

Durée du travail

(Se reporter à l'article 20.1 des dispositions générales de la présente convention collective).

Les heures sont réparties en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation. La formation théorique et pratique et le travail personnel prévus annuellement étant de :

- 600 heures pour les moniteurs-éducateurs et les éducateurs spécialisés,
- 150 heures (ou 300 heures réparties sur 2 ans) pour les aides-médico-psychologiques.

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

- 1 480 heures pour le moniteur-éducateur et l'éducateur spécialisé,
- 1 925 heures pour l'aide-médico-psychologique.

Stages de formation pratique

Vient en déduction de la durée de travail ainsi déterminée, le temps nécessaire aux stages de formation pratique en dehors de l'établissement de recrutement, à concurrence de :

- pour le moniteur-éducateur, 3 mois (au cours des 2 années de formation),
- pour l'éducateur spécialisé, 4 mois (au cours des 4 années de formation).

Art. 13. - Les problèmes posés

- par les congés payés annuels,
- par les congés trimestriels,
- par le logement,
- par la nourriture,
- par la surveillance de nuit,
- par le reclassement après qualification,

seront réglés par application des dispositions conventionnelles existantes.

Art. 14. - Conventions de stage

Pour l'application de la présente annexe, dans le cadre d'une "convention-type" nationale négociée entre les signataires de ladite annexe, des conventions de stage seront conclues entre l'organisme employeur, le centre de formation et, le cas échéant, l'organisme responsable de l'établissement ou service "terrain de stage", en ce qui concerne les conditions de stage et de compensation entre établissements ou services.

Ces conventions préciseront les modalités pratiques pendant toutes les périodes inhérentes à la formation où le salarié n'est pas en service effectif dans l'établissement.

Titre II

Art. 15. - Bénéficiaires

Les personnels en fonction au 1er octobre 1970 qui ne remplissaient pas à cette date les conditions exigées pour entrer dans les actions d'adaptation, ayant satisfait aux examens de sélection et actuellement sous contrat à durée indéterminée, bénéficieront par priorité d'une formation en cours d'emploi.

Les personnels salariés, recrutés depuis le 1er octobre 1970, occupant sans qualification, à la date des décrets et arrêtés cités à l'article 2 ci-dessus, une fonction éducative et se trouvant en situation contractuelle à durée indéterminée.

Art. 16. - Situation salariale

Ils conserveront leur classement fonctionnel au moment de leur entrée en formation et le bénéfice de la progression prévue par ledit classement.

Art. 17. - Conditions de stage et indemnités

Ils bénéficieront, en outre, des dispositions des articles 11, 12, 13 et 14 du Titre 1er.

Art. 18. - Reconversion

Les salariés visés au Titre II, en situation d'échec dans leur formation, bénéficieront d'un délai maximum de 15 mois pour procéder à leur reconversion.

Pendant cette période, ils demeureront, suivant les conditions ci-dessous définies, salariés de l'entreprise et bénéficieront du maintien de leur rémunération.

Le contrat de travail prendra fin au terme de leur reconversion :

- soit par l'acquisition d'une autre qualification professionnelle,
- soit, au plus tard, à la fin du 15ème mois suivant la constatation de leur échec à la formation.

Il sera versé aux intéressés quittant l'entreprise les indemnités de licenciement prévues à l'article 16 de la convention.

Titre III

Art. 19.

Avant leur entrée effective en formation (formation directe), les candidats aux emplois éducatifs visés par la présente annexe pourront être recrutés et mis en position salariale en qualité de candidat-élève, aux conditions suivantes : les dispositions des articles ci-après, du Titre I de la présente annexe, leur sont applicables.

Article 4. - Conditions obligatoires d'embauche

Article 5. - Conditions de recrutement

L'engagement d'entrée effective en formation concerne la voie directe dans un établissement de leur choix.

Article 7. - Nature du contrat d'embauche

(Sauf dispositions concernant l'entrée effective en formation).

Les salariés recrutés par référence au présent titre sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'échec aux épreuves de sélection,
- soit par l'entrée effective en cycle de formation,
- soit par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans les délais prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 8. - Délai-congé.

Article 9. - Emoluments.

Article 10. - Application des dispositions conventionnelles existantes.

Art. 20. - Effet

Les dispositions du présent protocole constituant l'Annexe 8 à la convention collective annulent et remplacent celles existantes de ladite Annexe 8 à compter du 1er janvier 1974.

Classification des emplois et coefficients de salaires

Salaire minimum conventionnel : 338

| | Coefficients | Surclassement internat (1) |
|---|--------------|-------------------------------|
| Avant succès aux épreuves de sélection : toutes catégories d'emplois éducatifs | 304 (a) | 314 (b) |
| Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en cycle de formation (formation directe ou formation en cours d'emploi) | | |
| • Aide Médico-Psychologique | 314 (a) | 324 (b) |
| • Candidat élève Moniteur-Educateur (formation directe) | | |
| • Candidat moniteur éducateur en formation en cours d'emploi | 324 (a) | 334 (b) |
| • Candidat élève Educateur-Spécialisé (formation directe) | | |
| • Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi | | |
| • Educateur jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi | 324 (a) | 334 (b) |
| A compter de l'entrée effective en cycle de formation en cours d'emploi et pendant la durée normale de cours formation (2) : | | |
| • Aide Médico Psychologique en formation en cours d'emploi | 324 (a) | 334 (b) |
| • Moniteur Educateur en formation en cours d'emploi | 346 (a) | 356 (b) |
| • Educateur Spécialisé en formation en cours d'emploi | | |
| • Educateur Jeunes Enfants en formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé | 392 | 404 |

(1) Subissant les sujétions de l'internat.

(2) Le bénéfice de ces coefficients est accordé à compter de l'admission à un cycle de formation (directe ou en cours d'emploi) si l'entrée effective en ce cycle est différée du fait de l'employeur ou de l'école.

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

(a) Remplacé par le coefficient 348.

(b) Remplacé par le coefficient 358.

Avenant n°314 du 05.03.2008.

Avenant 60 ter

Convention de stage et frais de déplacement

Art. 1er.

Par référence, et pour application des articles 11 et 14 de l'Annexe 8 de la CCNT du 15 mars 1966, le présent avenant a pour objet de définir les conditions administratives et financières et les obligations qui en découlent, applicables à tout salarié admis à suivre une formation en cours d'emploi :

- d'éducateur spécialisé,
- de moniteur-éducateur,
- d'aide-médico-psychologique.

Le salarié relevant des présentes dispositions attestées par un contrat écrit précisant sa qualité d'élève en formation en cours d'emploi s'engage à suivre la formation, à effectuer les différentes tâches et activités arrêtées par le centre de formation, qui aura passé au préalable une convention avec l'employeur.

En contrepartie, celui-ci assure à l'intéressé le bénéfice des dispositions de l'Annexe 8 et des mesures particulières prévues par le présent avenant.

Titre I - Dispositions administratives

Conformément aux articles 11 et 14 de l'Annexe 8 à la CCNT, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi pendant toutes les périodes, inhérentes à cette formation, où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

Art. 2. - Position statutaire

Le salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi demeure salarié de son établissement de recrutement pendant la durée de sa formation théorique et technique en centre de formation et pendant les stages dans un autre établissement.

Art. 3. - Rattachement administratif

Pendant les périodes de formation théorique et technique au centre de formation et des stages pratiques en établissement, l'établissement de recrutement assure le paiement des salaires, dans les conditions, délais et procédures habituels, et le remboursement mensuel des frais de formation.

Le salarié en formation en cours d'emploi fournira chaque mois à son employeur une attestation de présence délivrée par le centre de formation ou l'établissement "terrain de stage".

Des avances peuvent être consenties, pour certains frais de formation et sur justifications par l'établissement de recrutement tels que prévus aux articles 7, 8 et 9.

Art. 4. - Obligation de service - Discipline

Le salarié admis en formation en cours d'emploi demeure tributaire de son établissement de recrutement, toutes les procédures et décisions en matière de salaire, de congés, de congés maladie, d'accident du travail, de discipline et de responsabilité civile restent de la compétence de l'établissement de recrutement.

Le salarié procédera aux déclarations et informations utiles en la matière dans les délais prescrits, tant auprès de son employeur que du centre de formation ou de l'établissement "terrain de stage".

Le salarié doit remplir les obligations normales de sa formation dans le centre de formation et sur les terrains de stage dont il doit respecter les règles de fonctionnement.

Lorsque ces obligations ne sont pas remplies, il est tributaire des dispositions de l'article 33 de la CCNT.

Art. 5. - Exercice des droits syndicaux

Le salarié en formation en cours d'emploi continue de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de droit syndical pendant les périodes de formation théorique et technique en centre de formation et les stages de formation pratique en établissement "terrain de stage".

Pour les élections au comité d'entreprise ou comité d'établissement et des délégués du personnel, il reste électeur et éligible au titre de son établissement de recrutement, dans les conditions légales et conventionnelles.

Titre II - Dispositions financières

Conformément aux articles 11 et 14 de l'Annexe 8 à la CCNT, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié en formation en cours d'emploi, en sus des dispositions conventionnelles normales pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

Art. 6. - Droits d'inscriptions et d'examens

Les droits annuels d'inscriptions en centre de formation et droits d'examens, perçus par les centres de formation, sont remboursés aux salariés effectivement admis en formation en cours d'emploi, sur justifications, à concurrence des taux normalisés par les services ministériels.

Art. 7. - Frais de transports

Les frais de transports, nécessités par :

- la formation théorique et technique lieu de travail (ou résidence) à l'école,
- les stages de formation pratique lieu de travail (ou résidence) à l'établissement terrain de stage sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi sur justification :
- à concurrence de 10 déplacements par an (aller-retour) ;
- sur la base du tarif SNCF 2ème classe ou transports en commun ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques, s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou SNCF.

Art. 8. - Frais de séjour

Les dépenses d'hébergement, nécessités par :

- la formation théorique et technique à l'école,
- les stages de formation pratique en établissements

sont remboursées au salarié en formation en cours d'emploi sur justification :

- à concurrence de 40 découchers annuels ;
- en cas de distance simple supérieure à 25 km (50 km aller-retour) ;
- sur la base de la dépense réelle justifiée, à concurrence du taux conventionnel (cf. article 7 - Annexe 1).

Les salariés en formation en cours d'emploi continuent à bénéficier des dispositions des articles 43 et 44 de la CCNT pendant ces stages de formation pratique et de l'article 10 de l'Annexe 3.

Au cours de ces stages pratiques, le salarié en formation en cours d'emploi ne peut prétendre à aucune rémunération ou indemnité de l'établissement terrain de stage.

L'établissement terrain de stage assure la charge :

- des repas pris par le stagiaire dans le cadre de sa participation éducative aux repas des pensionnaires,
- du logement, dans la mesure où incombe au stagiaire une responsabilité de surveillance de nuit des pensionnaires ou lorsque la chambre mise à disposition du stagiaire n'est pas séparée des chambres des pensionnaires de l'établissement.

Art. 9.

Date d'effet : 1er septembre 1976.

Protocole d'accord du 11 janvier 1978

modifié par le protocole d'accord du 1er février 1979

concernant les éducateurs techniques admis à la préparation du CAFETS

A compter de la date d'entrée en formation au CAFETS (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé) les dispositions suivantes sont applicables aux éducateurs techniques admis dans le cycle de formation :

Art. 1er - Durée du travail

a) Durée du travail

(Se reporter à l'article 20.1 des dispositions permanentes de la présente convention collective).

Les heures sont réparties, en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel prévus annuellement étant de :

- 460 heures (dont 120 heures pour le travail personnel) (Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978/1979).

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

- 1 620 heures (Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978/1979).

b) Stages de formation pratique

Vient en déduction de la durée du travail ainsi déterminée, le temps nécessaire au stage de formation pratique en dehors de l'établissement employeur, à concurrence de :

- trois semaines, éventuellement fractionnables (au cours des trois années de formation).

Art. 2.

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

Dispositions particulières aux personnels non cadres des établissements et services pour déficients auditifs et visuels

(Modifiées par l'avenant n°255 du 19.12.1994)

Art. 1er. - Bénéficiaires

La présente annexe à la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 précise les dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services visés par les annexes 24 quater et quinquies du décret du 9 mars 1956, modifié par le décret 88.423 du 22 avril 1988.

Art. 2. - Durée - Révision

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

Titre premier - Personnel de direction

(Articles 3 à 7 supprimés par avenant n°265 du 21.04.1999 et intégrés dans l'Annexe 6).

Titre II - Autres personnels

Art. 8. - Conditions de recrutement

Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente annexe s'il ne justifie des conditions de qualifications définies réglementairement par les Pouvoirs publics pour l'exercice de ces emplois dans le secteur privé ou établies conventionnellement par les définitions des emplois ci-après.

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

- a) La durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 20.1 des dispositions permanentes de la présente convention collective, dans le cadre d'un fonctionnement continu ou discontinu afin d'assurer la prise en charge des personnes dont la déficience auditive ou visuelle entraîne des troubles nécessitant le recours à des techniques spécialisées pour le suivi médical, l'apprentissage de moyens de communication, la compensation du handicap, l'acquisition de connaissances scolaires, la formation professionnelle et l'accès à l'autonomie sociale.
- b) Dans les établissements et services subissant des fluctuations ou variations d'activité avec alternance de périodes de hautes ou de faibles activités, un accord d'entreprise ou d'établissement pourra être négocié dans le cadre des dispositions légales.
- c) Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée de travail Pour le personnel enseignant ci-après désigné :
 - professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie).

Cadre d'extinction :

CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPSAIS, options A et B,
moniteurs de classe,

éducateurs scolaires (justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet),

jardinières d'enfants pour déficients auditifs (titulaires d'une attestation FISAF, délivrée avant 1970 exerçant dans le cadre scolaire),

éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels (justifiant des qualifications requises (Annexe 3) et de l'attestation de formation de la FISAF).

La durée du travail de 39 heures (NDLR : L'avenant n°266 du 14 mars 2000 relatif aux dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services pour déficients auditifs et visuels n'ayant pas été agréé. Il convient de se reporter aux dispositions légales en matière de temps de travail) comprend : 27 heures de charges pédagogiques dont 2 heures de pédagogie indirecte comprenant les temps consacrés aux conseils de classes, concertations internes ou externes avec les enseignants, réunions de synthèses, réunions avec les parents, etc... et 25 heures de charges de pédagogie directe constituées par les heures d'enseignement spécialisé et les heures de rééducation du langage réalisées par les enseignants spécialisés auprès des jeunes sourds. Toutes les heures de cours réalisées, au niveau lycée ou collège, effectuées en section, sont affectées du coefficient 110%.

Les périodes de travail en présence effective des élèves (récréations ou inter-cours, etc.) sont imputées sur les heures de pédagogie directe.

Tous les temps de déplacement professionnel sont préalablement décomptés des 39 heures.

Le temps de travail restant sera réparti sur les bases suivantes :

- 27/39ème pour les charges de pédagogie,
- 12/39ème pour le travail personnel,
- 12 heures de travail personnel (préparation, correction, recherche, documentation).

Art. 10. - Elèves professeurs (enseignement général/enseignement technique)

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée sur la base de 39 heures (NDLR : L'avenant n°266 du 14 mars 2000 relatif aux dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services pour déficients auditifs et visuels n'ayant pas été agréé. Il convient de se reporter aux dispositions légales en matière de temps de travail) dont :

21 heures pour les charges pédagogiques (dont 2 heures de pédagogie indirecte, telle que définie ci-dessus),
12 heures pour le travail personnel (formation, préparation, correction, recherche, documentation),
6 heures consacrées à la formation spécialisée.

Art. 11. - Congés payés annuels

Par dérogation aux dispositions permanentes (article 22) et de l'article 6 de l'Annexe 3, les personnels ci-après désignés :

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS, options A et B),
- élèves-professeurs,
- moniteurs de classe - éducateurs scolaires (cadre d'extinction),
- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs,
- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles.

La durée des congés annuels ainsi déterminée est alors exclusive du bénéfice de tous congés payés supplémentaires.

La direction de chaque établissement recevant des déficients auditifs ou visuels pourra demander au personnel ci-dessus désigné de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période desdits congés.

(Avenant n°265 du 02.04.1999).

Art. 12. - Congés payés annuels supplémentaires

Les autres personnels, non visés par l'article 10 ci-dessus, bénéficient des congés payés annuels supplémentaires sur la base des dispositions des Annexes 2 (article 6), 3 (article 6), 4 (article 6), 5 (article 8), 8 (article 13) auxquelles ils sont rattachés.

Art. 13.- Elèves-professeurs

Clause de garantie réciproque de stabilité d'emploi

La clause de garantie réciproque ne peut s'appliquer aux formations financées en tout ou partie sur le budget obligatoire de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue.

Conscientes de ce qu'une rupture prématurée du présent contrat serait de nature à léser les intérêts de l'une ou de l'autre des parties, en raison de l'effort qu'elles auront respectivement consenti à l'occasion de la formation, les parties au contrat ont l'intention expresse de se lier de manière durable par ce contrat.

a) En conséquence, l'employeur s'engage à maintenir le contrat de travail du salarié, sauf en cas de faute professionnelle, pendant une durée minimale de trois ans à compter de l'obtention par le professeur du CAPEJS et du CAEGADV.

Tout licenciement non motivé par une faute grave qui serait notifié au cours des trois années précitées, donnerait lieu au paiement d'une indemnité spéciale, en sus de l'indemnité de licenciement conventionnelle calculée sur les bases suivantes :

- rupture pendant la première année, 3 mois de salaire brut,
- rupture pendant la deuxième année, 2 mois de salaire brut,
- rupture pendant la troisième année, 1 mois de salaire brut.

b) En contrepartie de la formation qui lui sera dispensée, avec maintien intégral de sa rémunération conventionnelle et en considération du coût de cette formation et du préjudice qui, pour l'employeur, découlerait d'une rupture prématurée par le salarié de son contrat de travail, le professeur s'engage à rester au service de l'association pendant une durée minimale de trois années scolaires à compter de l'obtention du CAPEJS et du CAEGADV.

Hormis les cas de force majeure ou de motif légitime, en cas de démission notifiée au cours de ces trois années, le professeur, titulaire du CAPEJS et du CAEGADV, s'engage à payer à l'association une indemnité spéciale en réparation du préjudice subi par l'association ayant financé la formation sanctionnée par le CAPEJS et qui sera calculée sur les bases suivantes :

- pendant la première année scolaire, le salarié versera une somme de 3 000 points de la convention collective,
- pendant la deuxième année scolaire, le salarié versera une somme de 2 000 points de la convention collective,
- pendant la troisième année scolaire, le salarié versera une somme de 1 000 points de la convention collective.

Il est expressément convenu que la valeur du point à prendre en compte est celle de la convention collective à la date de la notification de la démission.

Art. 14. - Classification des emplois

Les personnels spécialisés, cités dans la présente annexe, travaillant dans les établissements pour déficients auditifs et visuels, bénéficient des classifications salariales ci-après.

Les autres personnels sont classés conformément aux dispositions des Annexes 2, 3, 4, 5 et 8 de la convention collective.

Art. 15. - Indemnités

Rééducateur basse vision

Instructeur de locomotion

Rééducateur des activités journalières

Les personnels ci-dessus désignés sont rémunérés conformément à la fonction découlant de leur formation initiale (éducateur spécialisé, moniteur éducateur, psychomotricien, orthoptiste, etc.).

Les personnels ayant suivi un perfectionnement spécialisé (diplôme de rééducation en autonomie de la vie journalière, diplôme de rééducateur de basse vision ou orthoptiste spécialisé basse vision, diplôme d'instructeur en locomotion) bénéficient d'une indemnité mensuelle de 10 points. Cette indemnité ne subit pas les majorations d'ancienneté et n'entre pas en compte pour le calcul des majorations familiales. Elle suit le sort du salaire et est réduite dans les mêmes proportions.

Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas se cumuler avec un autre avantage qu'il s'agisse de salaire, de prime ou de conditions de travail.

Art. 16. - Modalités de reclassement et avantages acquis

Le reclassement sera prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal, ou à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent classement. En outre, lorsque ce reclassement, dans le nouvel échelon, ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un changement d'échelon à la date à laquelle serait intervenu le changement dans l'ancien classement.

Lorsque ce reclassement génère pour le salarié une situation moins favorable à la montée d'échelon dans l'ancien classement, il bénéficiera de l'indice immédiatement supérieur.

Art. 17. - Dates d'effet

Le présent avenant s'applique au 1er janvier 1995 (sauf en ce qui concerne les dispositions des articles 9 et 10).

En ce qui concerne les dispositions concernant la durée et l'organisation du travail (articles 9 et 10), elles s'appliqueront à compter du premier jour de la rentrée scolaire 1995/1996.

(Avenant n°255 du 19.12.1994).

Emplois et classifications spécifiques à compter du 1er janvier 1995

Professeur

- Titulaire du CAPEJS
- Titulaire du CAEGADV et licence
- Titulaire du CAEMA et licence en musicologie

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 497 |
| après 1 an | 537 |
| après 2 ans | 565 |
| après 3 ans | 597 |
| après 5 ans | 629 |
| après 8 ans | 669 |
| après 11 ans | 709 |
| après 14 ans | 760 |
| après 17 ans | 811 |
| après 20 ans | 875 |
| après 24 ans | 940 |

Professeur d'enseignement spécialisé

Justifiant du :

- CAEJDA
- CAEGADV
- CAEMA
- DIS
- CAPSAIS, options A et B

Professeur d'enseignement technique

Justifiant du :

- CAPETADV
- CAFPETVA

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 715 |
| après 28 ans | 762 |

Jardinière d'enfants spécialisée

Cadre d'extinction justifiant du diplôme d'Etat de jardinière d'enfants et de la spécialisation «enfance inadaptée» définie par le ministère des Affaires sociales

Transcripteur de Braille et adaptateur de documents spécialisé

Justifiant d'une licence d'enseignement et du diplôme FISAF ou cadre d'extinction justifiant du diplôme FISAF obtenu avant juillet 1995.

Interprète en langue des signes

Titulaire d'un diplôme professionnel de niveau III tel que maîtrise d'interprétariat en langue des signes, etc.

Audio-prothésiste

Titulaire du diplôme d'Etat d'audio-prothésiste.

Procède à l'appareillage des déficients de l'ouïe. Après prescription médicale du port d'un appareil, il choisit, adapte la prothèse auditive, contrôle son efficacité immédiate et permanente, éveille à l'éducation prothétique du déficient de l'ouïe appareillée.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 715 |
| après 28 ans | 762 |

Transcripteur de Braille et adaptateur de documents Codeur LPC (langage parlé complété) Interprète langue des signes (LSF) Moniteur de classe

Cadre d'extinction

Educateur scolaire Justifiant du BE ou du BAC complet

Cadre d'extinction

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 393 |
| après 1 an | 407 |
| après 3 ans | 423 |
| après 5 ans | 447 |
| après 7 ans | 462 |
| après 9 ans | 481 |
| après 11 ans | 501 |
| après 13 ans | 516 |
| après 16 ans | 528 |
| après 19 ans | 557 |

Elève professeur

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

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

Dispositions particulières aux personnels non cadres des établissements et services pour personnes handicapées adultes

Modalités d'intégration

Pour l'application initiale des classifications d'emploi de la présente annexe, il sera procédé à l'intégration de tous les salariés permanents en activité de service (ou dans l'une des positions de travail effectif prévues à l'article 22 de la CCNT) dans les conditions suivantes :

- classement au coefficient majoré pour ancienneté donnant salaire égal ou immédiatement supérieur à celui atteint dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel à la date d'application de l'Annexe 10,
 - pour les salariés relevant antérieurement de la CCNT du 15 mars 1966 et justifiant d'un nouveau classement fonctionnel dans l'un des nouveaux emplois institués par l'Annexe 10,
 - pour les salariés ne relevant pas antérieurement de la CCNT du 15 mars 1966.

Si ce nouveau classement d'emploi :

- procure une augmentation supérieure à celle d'un avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel, il y a ancienneté nulle dans ce nouvel échelon de ce nouveau coefficient ;
- ne procure pas une augmentation supérieure à celle d'un avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel, l'intéressé conservera dans le nouvel échelon de ce nouveau coefficient, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

(Avenant n°145 du 27.11.1981).

Art. 1er. - Champ d'application

La présente annexe s'applique aux établissements et services pour personnes adultes handicapées et comprenant notamment l'accueil, l'hébergement, la réadaptation, l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les établissements et services concernés sont notamment ceux visés par la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 dans ses articles 14-2, 30, 46 et 48 :

- 14-2. Centres de préorientation et équipes de préparation et de suite du reclassement ;
30. Centres d'aide par le travail (appelés désormais ESAT) créés en application de l'article 167 nouveau du code de la famille et de l'aide sociale ;
46. Etablissements ou services pour personnes handicapées adultes dont l'état nécessite une surveillance médicale et des soins constants ;
48. Traite de l'aide sociale aux personnes handicapées et notamment quand elles sont en foyers ou foyers-logements, "centres d'habitat" ou prises en charge par un service d'accompagnement.

Titre premier - Conditions particulières aux établissements et services

Art. 2 - Durée hebdomadaire de travail

(Modifié par avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord du 12.03.1999).

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

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

En tout état de cause :

- pour les personnels éducatifs et d'animation (NDLR : Sont visés les moniteurs principaux d'atelier, les moniteurs d'atelier 1ère et 2ème classes, les animateurs de formation, les animateurs 1ère et 2ème catégories, les éducateurs spécialisés, les éducateurs techniques spécialisés, les AMP), les heures de réunion de synthèse de coordination ne peuvent être inférieures à 6% de la durée totale contractuelle de travail.
- pour les personnels assurant des charges d'enseignement, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75% du temps de travail (NDLR : Sont visés les éducateurs spécialisés).

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

Art. 3. - Nourriture

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

Art. 4. - Classement fonctionnel

(Supprimé par avenant n°265 du 21.04.1999).

Titre II - Etablissements concourant a l'insertion socio-professionnelle

I - Conditions particulières

Art. 8. - Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire

Pour les activités se rapportant aux branches professionnelles suivantes :

- hôtellerie
- restauration
- agriculture, horticulture et agro-alimentaire
- nettoyage et entretien
- tourisme et loisirs (camping, caravaning, gîtes ruraux, ...),

il peut être dérogé aux articles 20 et 21 des dispositions permanentes de la convention et il sera, dans ce cas, fait usage des dispositions réglementaires et conventionnelles de branche régissant ces activités.

II - Personnels concourant aux activités socio-professionnelles

a) Personnels des services communs à plusieurs ateliers

Conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 4 mars 1981, ces services communs ont pour objectif de concourir à la création des conditions techniques et économiques de l'épanouissement global des personnes handicapées et de leur insertion individuelle et/ou collective.

Art. 9. - Conditions de recrutement niveaux de qualification

(Modifié par avenant n°265 du 21.04.1999).

Agent technico-commercial ou agent commercial

possède une formation, de niveau III, de préférence commerciale, jointe à une expérience de la pratique industrielle.

Agent de méthodes ou chef de fabrication

possède une expérience technique et professionnelle de la fabrication et de ses différentes phases. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

Dessinateur

possède une expérience théorique et pratique obtenue dans un organisme spécialisé ou résultant d'une bonne pratique professionnelle.

Art. 10. - Classification des emplois et coefficients

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

b) Personnels des ateliers

Les personnels visés par le présent titre concourent d'une façon permanente aux activités de soutien des personnes handicapées adultes et aux activités de production du ou des ateliers.

Agent commercial ou technico-commercial

Assiste le cadre technico-commercial ou le cadre commercial pour la prospection des marchés et la passation des commandes

Agent de méthodes/Chef de fabrication

Assiste l'ingénieur de fabrication dans son travail :

- organisation de la fabrication dans ses différentes phases,
- définition des postes de travail, des outillages nécessaires et détermination des temps d'exécution.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 715 |
| après 28 ans | 762 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Dessinateur

Suivant les directives reçues, établit les dessins d'outillage ou des aménagements d'appareillages à réaliser ainsi que des adaptations à prévoir pour les installations, machines-outils, appareillages.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 411 |
| après 1 an | 424 |
| après 2 ans | 438 |
| après 3 ans | 453 |
| après 5 ans | 465 |
| après 7 ans | 482 |
| après 9 ans | 501 |
| après 12 ans | 513 |
| après 15 ans | 527 |
| après 18 ans | 556 |
| après 21 ans | 587 |
| après 24 ans | 617 |
| après 28 ans | 652 |

Avenants n°250 du 11.07.1994 et n°250 bis du 19.12.1994.

Art. 11. - Conditions de recrutement niveaux de qualification

(Modifié par avenant n°265 du 21.04.1999)

Educateur spécialisé - Educateur technique spécialisé

- Titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé ou du CAFETS.
- Ancienneté minimum de cinq ans après l'obtention de la qualification d'éducateur spécialisé ou d'éducateur technique spécialisé dans un établissement du champ d'application.

Animateur de formation

- Formation de niveau III (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, DEFA, etc.).
- Ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adultes et une connaissance des problèmes particuliers aux personnes handicapées acquise par cinq années, soit en qualité de moniteur d'atelier, soit dans un emploi de formateur (en IMPro, centre d'apprentissage, ENP ou SES, etc.).

Moniteur principal d'atelier

- Justifie, soit d'une expérience de moniteur d'atelier de 1ère ou de 2ème classe ou d'éducateur technique d'au moins cinq ans, soit du CAFETS, soit d'une expérience de fonction similaire (expérience de cinq ans de maîtrise en milieu ordinaire).
- Possède de solides connaissances techniques et professionnelles, une expérience industrielle, des qualités humaines exigées par la nature des travailleurs.

- En cas de recrutement extérieur, l'intéressé s'engagera à suivre une formation pédagogique adaptée aux personnes handicapées.

- **Moniteur d'atelier de 1ère classe**

- Titulaire du CAFETS ou du certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Moniteur d'atelier de 2ème classe (NDLR : Des facilités seront accordées à ces agents pour se présenter à l'examen du CAFETS ou au certificat pédagogique délivré par l'AFPA)

- Justifie d'un brevet professionnel et de cinq ans de pratique professionnelle.
- Justifie du CAP dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de sept années de pratique professionnelle dans un métier de base en rapport avec sa formation.
- Doit avoir une compétence et des qualités humaines pour remplir sa fonction auprès des travailleurs handicapés. Il sera fait obligation à cet agent de s'engager dans une formation complémentaire à la connaissance et à l'approche des besoins des travailleurs handicapés.

c) Emplois d'exécution

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

Art. 12. - Classification des emplois et coefficients

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

Art. 12 bis. - Bonifications mensuelles

A compter du 1er août 1994 est instituée, pour les moniteurs principaux d'atelier, une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

(Avenant n°250 du 11.07.1994).

Educateur spécialisé
Educateur technique spécialisé

Réalise avec les personnes handicapées une activité d'écoute et de relation tendant à leur faire acquérir les éléments d'une formation sociale ou professionnelle et à aider à leur insertion dans les ateliers.

Animateur de formation

Assure des activités de formation au bénéfice des personnes handicapées adultes dans les domaines : formation personnelle, sociale et professionnelle.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|--------------------------------|--------------------|
| de début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 715 |
| après 28 ans | 762 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Moniteur principal d'atelier

Lorsque l'importance et la spécificité du CAT (appelé désormais ESAT, loi du 9 janvier 2005) justifient la création de ce poste, il est placé sous l'autorité du chef d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la mise en œuvre des activités d'atelier, formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs moniteurs d'atelier et éventuellement, dirige des agents de production ou d'entretien. A ce titre, il est responsable du contrôle des travaux.

Il assure la conduite de ce personnel.

Il recherche et propose des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.

A compter du 1er août 1994, est ajoutée au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels dont il est déjà tenu compte dans les coefficients ci-dessous.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|----------------|
| de début | 434 + 20 = 454 |
| après 1 an | 447 + 20 = 467 |
| après 3 ans | 478 + 20 = 498 |
| après 5 ans | 503 + 20 = 523 |
| après 7 ans | 537 + 20 = 557 |
| après 9 ans | 570 + 20 = 590 |
| après 11 ans | 581 + 20 = 601 |
| après 14 ans | 615 + 20 = 635 |
| après 17 ans | 647 + 20 = 667 |
| après 20 ans | 679 + 20 = 699 |
| après 24 ans | 715 + 20 = 735 |
| après 28 ans | 762 + 20 = 782 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Moniteur d'atelier de 1ère classe

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 434 |
| après 1 an | 447 |
| après 3 ans | 478 |
| après 5 ans | 503 |
| après 7 ans | 537 |
| après 9 ans | 570 |
| après 11 ans | 581 |
| après 14 ans | 615 |
| après 17 ans | 647 |
| après 20 ans | 679 |
| après 24 ans | 715 |
| après 28 ans | 762 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Moniteur d'atelier de 2ème classe

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 411 |
| après 1 an | 424 |
| après 2 ans | 438 |
| après 3 ans | 453 |
| après 5 ans | 465 |
| après 7 ans | 482 |
| après 9 ans | 501 |
| après 12 ans | 513 |
| après 15 ans | 527 |
| après 18 ans | 556 |
| après 21 ans | 587 |
| après 24 ans | 617 |
| après 28 ans | 652 |

Avenants n°250 du 11.07.1994 et n°250 bis du 19.12.1994.

Agent de planning

Suit l'avancement de l'exécution des commandes et assure l'information des services intéressés en cas d'anomalie dans le déroulement de la fabrication.

Agent magasinier-cariste

Assume toutes les fonctions du magasinier-manutentionnaire et, en plus, conduit effectivement un chariot automoteur de manutention à conducteur porté.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 360 |
| après 1 an | 376 |
| après 3 ans | 391 |
| après 5 ans | 403 |
| après 7 ans | 415 |
| après 10 ans | 432 |
| après 13 ans | 448 |
| après 16 ans | 462 |
| après 20 ans | 479 |
| après 24 ans | 493 |
| après 28 ans | 501 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Ouvrier de production ou d'entretien

Ce poste ne se justifie que dans la mesure où le CAT (*appelé désormais ESAT, loi du 9 janvier 2005*) est lié par contrat de sous-traitance et d'emploi avec des donneurs d'ouvrage. Dans ce cas, il participe à la réalisation d'une production sous les ordres d'un moniteur principal d'atelier et assure l'entretien des machines et outillages.

Agent magasinier manutentionnaire

Classe, manutentionne et assure la protection des produits et matériels dont il a la garde, tient à jour un fichier de comptabilité "matières" et rédige les documents de mouvements de matières.

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|-------------------------|-------------|
| de début | 360 |
| après 1 an | 376 |
| après 3 ans | 391 |
| après 5 ans | 403 |
| après 7 ans | 415 |
| après 10 ans | 432 |
| après 13 ans | 448 |
| après 16 ans | 462 |
| après 20 ans | 479 |
| après 24 ans | 493 |
| après 28 ans | 501 |

Avenant n°250 du 11.07.1994.

Titre III - Etablissements concourant à l'hébergement, l'entretien et l'animation des personnes handicapées adultes

Art. 13 - Surveillance de nuit

Dans le cas où le personnel d'animation est appelé à assurer en chambre de veille la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires, sans que sa durée puisse excéder douze heures.

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

- les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail,
- entre neuf et douze heures, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail.

Art. 14. - Prime de service pour astreinte de nuit ou anomalie d'horaire de travail

Les personnels de soins et d'animation dont l'horaire habituel comporte une astreinte de nuit ou une anomalie (NDLR : Est considérée comme anomalie dans le rythme de travail toute répartition irrégulière du temps journalier travaillé dans le cadre de la semaine ou de la quatorzaine de travail) dans le rythme de travail, bénéficient d'une majoration mensuelle de leur classement.

Les bénéficiaires de ce surclassement ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions prévues à l'article 4 de l'Annexe 1 bis à la convention concernant les "transferts d'activités".

Art. 15. - Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée

Les personnels de soins et d'animation travaillant de 21 heures à 6 heures du matin ont droit dans cette période à un repos égal à une heure, considéré comme temps de travail.

Art. 16. - Logement

(Supprimé par avenant n°289 du 03.10.2003).

Art. 17. - Obligation de formation des personnels de MAS

Compte tenu des spécificités du travail de soins et d'animation auprès des personnes atteintes d'arriération profonde ou de handicaps multiples, il est fait obligation d'une formation permanente assurée pendant le temps de travail par l'équipe médicale et psychologique de l'établissement. Les conditions d'organisation et de répartition sur l'année de cette formation sont déterminées en fonction des nécessités de service.

Art. 18. - Conditions de recrutement niveaux de qualification

(Modifié par avenant n°265 du 21.04.1999)

Animateur de 1ère catégorie

- Titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau III, telle éducateur spécialisé, animateur socio-culturel, infirmier diplômé d'Etat ou autorisé.

Animateur de 2ème catégorie

- Titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau IV, telle moniteur-éducateur ou formation équivalente.

AMP pour adultes

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

Art. 19. - Classification des emplois et coefficients

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

Animateur de 1ère catégorie

Assure l'animation globale d'un ou plusieurs pavillons, appartements ou groupes de personnes handicapées en habitation collective.

Peut agir seul ou avec le concours d'animateurs de 2ème catégorie et d'AMP pour adultes.

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|--------------------------------|--------------------|------------|
| de début | 434 | 446 |
| après 1 an | 447 | 459 |
| après 3 ans | 478 | 491 |
| après 5 ans | 503 | 517 |
| après 7 ans | 537 | 552 |
| après 9 ans | 570 | 586 |
| après 11 ans | 581 | 597 |
| après 14 ans | 615 | 632 |
| après 17 ans | 647 | 665 |
| après 20 ans | 679 | 698 |
| après 24 ans | 715 | 735 |
| après 28 ans | 762 | 783 |

(1) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).
Avenant n°250 du 11.07.1994.

Animateur de 2eme catégorie

Assure des actions de formation à l'autonomie personnelle et de façon plus individualisée des personnes handicapées.

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 411 | 421 |
| après 1 an | 424 | 434 |
| après 2 ans | 438 | 450 |
| après 3 ans | 453 | 464 |
| après 5 ans | 465 | 476 |
| après 7 ans | 482 | 493 |
| après 9 ans | 501 | 513 |
| après 12 ans | 513 | 525 |
| après 15 ans | 527 | 539 |
| après 18 ans | 556 | 568 |
| après 21 ans | 587 | 600 |
| après 24 ans | 617 | 630 |
| après 28 ans | 652 | 665 |

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

AMP pour adultes

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

| Déroulement de carrière | Coefficient | (1) |
|-------------------------|-------------|-----|
| de début | 396 | 406 |
| après 1 an | 405 | 414 |
| après 3 ans | 418 | 429 |
| après 5 ans | 432 | 446 |
| après 7 ans | 448 | 460 |
| après 10 ans | 461 | 473 |
| après 13 ans | 474 | 486 |
| après 16 ans | 486 | 499 |
| après 20 ans | 498 | 511 |
| après 24 ans | 516 | 528 |
| après 28 ans | 530 | 544 |

(1) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc.).
Avenant n°250 du 11.07.1994.

Annexe spécifique aux assistants familiaux

Avenant n°305 du 20 mars 2007

Avenant n°305 du 20 mars 2007 relatif aux assistant(e)s familiaux (familiales) travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé

Entre :

- le Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP),
- le Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (Snaséa),
- la Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires, d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI),

constituant la Fédération (NDLR La Fédération des employeurs a été dissoute par décision de son conseil d'administration en date du 13 juin 2007) des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, d'une part,

et

- la Fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux (CFTC)
- le Syndicat général enfance inadaptée (CFTC)
- la Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT)
- la Fédération des services de santé et sociaux (CFDT)
- la Fédération française des professions de santé et de l'action sociale (CGC)
- la Fédération nationale de l'action sociale (CGT-FO),

d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

Art. 1er - Champ d'application

Le présent avenant a pour objet de préciser et d'adapter le statut légal de l'assistant(e) familial(e) résultant de la loi, quand ils (elles) sont employé(e)s à titre permanent dans un centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé conventionné, agréé ou habilité, défini à l'article 2 du présent avenant au regard des :

- article 21 du décret 54.884 du 02.09.1954 et arrêté du 05.07.1963,
- article 375.3 et suivants du code civil relatifs à l'assistance éducative,
- ordonnance du 02.02.1945 relatif à l'enfance délinquante, titre 1er du décret du 16.04.1946,
- décret du 18.02.1975 fixant les modalités de mise en oeuvre d'une action de protection judiciaire en faveur des jeunes majeurs,
- articles 33 et 34 du décret n°89.798 du 27.10.1989.

Art. 2 - Définition du centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé

Le centre ou le service d'accueil familial spécialisé ou de placement familial spécialisé, code NAF 85.3 A, B se caractérise par une structure permanente responsable, visant à assurer la continuité de l'accueil, de l'hébergement et de la prise en charge individualisée d'enfants, d'adolescents et de jeunes majeurs, au moyen :

- d'une équipe pluri professionnelle composée d'intervenants techniques et d'assistant(e)s familiale(s) agréé(e)s mettant en oeuvre des actions thérapeutiques, psychologiques, sociales ou éducatives organisées dans le cadre d'un projet institutionnel ;
- d'un accueil familial au domicile de l'assistant(e) familial(e).

Art. 3 - Agrément

Ne peuvent être employées par des centres ou service d'accueil ou de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant(e) familial(e) que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière d'agrément.

Art. 4 - Dispositions générales conventionnelles applicables

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

Titre II

- article 7 : liberté d'opinion
- article 8 : droit syndical
- article 9 : infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale
- article 10 : délégués du personnel
- article 10 bis : comité d'entreprise
- article 10 ter : conseil d'établissement
- article 10 quater : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- article 38

Titre IV

- article 25 : congés exceptionnels non rémunérés
- article 25 bis : congés «Formation économique, sociale et syndicale»
- article 33 : conditions générales de discipline

Titre VII

- article 49 : Commission Nationale Paritaire de Conciliation

Annexe 1

- article 1 : salaires (valeur du point)
 - article 1 bis : indemnité de sujétion spéciale (8,21%)
- Les autres dispositions sont régies par la loi et les dispositions du présent avenant.

Art. 5 - Embauche et contrat de travail

L'emploi d'une assistant(e) familial(e) est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauché précisant notamment :

- la date d'embauche,
- la durée de la période d'essai,
- que, si le domicile de l'assistant(e) familial(e) est le lieu principal de son activité, ses fonctions pourront l'amener à effectuer des déplacements, des accompagnements ou à participer à des réunions et séances de travail en dehors de son domicile. Le changement de domicile de l'assistant(e) familial(e) doit rester compatible avec ces conditions d'exercice de sa mission telle que définie par le contrat d'accueil. L'assistant(e) familial(e) doit informer l'employeur de son intention de déménager au moins deux mois à l'avance,
- les conditions de rémunération,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le taux de répartition applicable à la date d'embauche,
- la durée du délai congé en cas de rupture du contrat de travail (démission ou licenciement).

Le passage de 3 à 2 personnes ou de 2 à 1 personne placée ne peut être considéré comme une rupture du contrat de travail.

En revanche, après le départ de la dernière personne placée chez l'assistant(e) familial(e), il y a lieu de faire application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Art. 6 - Période d'essai

Compte tenu de la spécificité de l'accueil au domicile de l'assistant familial, la durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif à compter de l'accueil de l'enfant.

L'employeur et le salarié ont la possibilité, d'un commun accord, de réduire cette durée.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité après avoir arrêté d'un commun accord les modalités et la fin de la prise en charge de la personne placée par le centre ou le service de placement familial.

Art. 7 - Exécution du service et du contrat de travail

En cas d'empêchement provisoire d'un(e) assistant(e) familial(e) d'assurer l'accueil du mineur ou du jeune majeur qui lui est habituellement confié, la continuité de l'accueil pourra être assurée à la demande de l'employeur par un(e) autre assistant(e) familial(e) sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur en matière d'agrément.

Art. 8 - Rémunération

La rémunération de l'assistant(e) familial(e) est établie différemment selon la nature de l'accueil permanent, continu ou intermittent, que mentionne le contrat d'accueil.

Accueil permanent continu

L'assistant(e) familial(e), titulaire de la qualification de niveau V certifiée par la branche professionnelle conformément à l'article 18 du présent avenant ou de qualification dispensant de la formation d'assistant(e) familial(e) telle que prévue à l'article D.421.27.6 du code de l'action sociale et des familles, perçoit une rémunération composée des éléments suivants :

- un salaire de base rétribuant une fonction globale d'accueil fixée à 35% de la grille 396,
- une majoration de 35% du salaire de base pour l'accueil d'un enfant, de 70% pour l'accueil de deux enfants et de 105% pour l'accueil de trois enfants.

Reprise d'ancienneté

A l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels de l'assistant(e) familial(e) titulaire de la qualification de niveau V certifiée par la branche professionnelle ou d'une qualification dispensant de la formation d'assistant(e) familial(e) telle que prévue à l'article D.421-27-6 du code du travail, dans les conditions suivantes : à 100% à compter de la date d'obtention du diplôme et lorsque l'activité en tant qu'assistant(e) familial(e) aura été exercée dans tout service ou centre de placement familial spécialisé agréé ou habilité au sens de l'article 1er du présent avenant.

Si l'assistant(e) familial(e) n'est pas titulaire de la qualification exigible à l'embauche, aucune reprise d'ancienneté ne sera effectuée. Toutefois, l'employeur s'engage à financer la formation nécessaire à l'exercice des fonctions.

Déroulement de carrière

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

| | | Rémunération de base 35% | | 2 enfants : | 3 enfants : |
|--------------|-------------|--------------------------|--------|-------------|-------------|
| | | 1 enfant : + 35% | | + 70% | + 105% |
| | Coefficient | 35% | 70% | 105% | 140% |
| Début | 396 | 138,60 | 277,20 | 415,80 | 554,40 |
| Après 1 an | 405 | 141,75 | 283,50 | 425,25 | 567,00 |
| Après 3 ans | 418 | 146,30 | 292,60 | 438,80 | 585,20 |
| Après 5 ans | 432 | 151,20 | 302,40 | 453,60 | 604,80 |
| Après 7 ans | 448 | 156,80 | 313,60 | 470,40 | 627,20 |
| Après 10 ans | 461 | 161,35 | 322,70 | 484,05 | 645,40 |
| Après 13 ans | 474 | 165,90 | 331,80 | 497,70 | 663,60 |
| Après 16 ans | 486 | 170,10 | 340,20 | 510,30 | 680,40 |
| Après 20 ans | 498 | 174,30 | 348,60 | 522,90 | 697,20 |
| Après 24 ans | 516 | 180,60 | 361,20 | 541,80 | 722,40 |
| Après 28 ans | 530 | 185,50 | 371,00 | 556,50 | 742,00 |

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération de l'assistant(e) familial(e) constituent un minimum. En tout état de cause, dans l'hypothèse où cette rémunération serait inférieure au niveau de rémunération dont bénéficie déjà l'assistant(e) familial(e), la rémunération sera majorée d'une indemnité différentielle égale à l'écart constaté.

L'assistant(e) familial(e) non titulaire de la qualification nécessaire sera rémunéré sur la base des dispositions ci-dessus limitées au coefficient de début sans progression d'ancienneté jusqu'à l'obtention du diplôme.

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

Lorsque l'accueil d'au moins un enfant est effectif au-delà de 26 jours par mois, la rémunération de base de l'assistant(e) familial(e) est majorée forfaitairement de 10%. Cette majoration est forfaitaire quel que soit le nombre de personnes accueillies.

Indemnité pour sujétions exceptionnelles

Les conditions d'octroi et le montant minimum de cette majoration sont fixés par les articles L.773.17 et D.773.13 du code du travail.

Accueil permanent intermittent

La rémunération est fixée, par jour d'accueil, à 1/26ème de la rémunération prévue pour l'accueil permanent continu.

Art. 9 - Congés payés annuels

L'assistant(e) familial(e) a droit aux congés payés conformément aux dispositions des articles L.773-2, L.773-4, L.773-28 et D.773-19 du code du travail.

Art. 10 - Indemnité compensatrice d'attente

Une indemnité est versée à l'assistant(e) familial(e) auquel (à laquelle) aucune personne n'est momentanément confiée par l'employeur.

Le montant de l'indemnité d'attente est fixé conformément à l'article D.773-18 du code du travail. Il ne peut être inférieur, par jour, à 2,8 fois le salaire minimum de croissance.

Lorsqu'un assistant familial accueille un enfant de façon intermittente pendant la période d'attente prévue à l'article L.773-27 du code du travail, celle-ci est prorogée du nombre de jours d'accueil effectués.

Cette indemnité n'est pas due en cas de diminution partielle d'activité (exemple : passage de 2 à 1 personne).

L'indemnité compensatrice d'attente n'est due qu'à l'assistant(e) familial(e) comptant 3 mois d'ancienneté au service du même employeur et qui s'engage à accueillir dans les meilleurs délais des personnes préalablement présentées par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.

L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à l'assistant(e) familial(e) pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas au licenciement de l'assistant(e) familial(e) fondé sur cette absence d'enfants à lui confier.

Art. 11 - Congés pour événements familiaux

L'assistant(e) familial(e) bénéficie, sur justification et à l'occasion d'événements d'ordre familial, des congés exceptionnels rémunérés de :

- CINQ jours ouvrables pour le mariage du salarié,
- DEUX jours ouvrables pour le mariage d'un enfant,
- UN jour ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une sœur,
- CINQ jours ouvrables pour le décès du conjoint ou d'un enfant (NDLR : L'avenant 312 du 5 mars 2008 a étendu ce congé au partenaire d'un PACS),
- DEUX jours ouvrables pour le décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

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

En tout état de cause, ils seront pris avec l'accord de l'employeur et en fonction de l'intérêt de l'enfant accueilli.

Dans le cas où l'employeur n'aurait pas la possibilité d'accorder ces congés, l'assistant familial bénéficie d'une indemnité compensatrice égale à 1/26ème du salaire de base.

Art. 12 - Disposition spécifique au 1er mai

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

Art. 13 - Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail (démission ou licenciement), le délai congé est fixé :

- avant 2 ans d'ancienneté à 1 mois,
- après 2 ans d'ancienneté à 2 mois.

Lorsque le préavis ne peut être exécuté du fait de l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis est calculée sur la base du salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif selon la formule la plus favorable.

Art. 14 - Indemnité de licenciement

L'assistant(e) familial(e) comptant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur (NDLR : sous réserve des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008) aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un demi mois de salaire par année d'ancienneté sans que cette indemnité puisse être supérieure à 6 mois de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à la moyenne des 3 derniers salaires perçus par l'assistant(e) familial(e) versés par l'employeur qui licencie.

Art. 15 - Indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite

En cas de départ ou de mise à la retraite, l'assistant(e) familial(e) bénéficiera d'une indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions suivantes :

- un mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise dix années d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966 ;
- trois mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins quinze ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966 ;
- six mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins vingt-cinq ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est le salaire moyen des 12 derniers mois de travail effectif précédant la rupture du contrat de travail.

Art. 16 - Contrat(s) d'accueil(s)

Un contrat d'accueil distinct du contrat de travail, doit être obligatoirement établi entre l'assistant(e) familial(e) employé(e) et l'employeur ou son représentant, pour chaque personne accueillie à titre permanent et annexé au contrat de travail.

Ce contrat d'accueil doit être porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

Art. 17 - Conditions spécifiques d'emploi

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

- travail avec les autres membres de l'équipe pluri professionnelle du centre ou du service,
- application des décisions relatives aux soutiens notamment éducatif, social et thérapeutique dont la personne placée doit bénéficier,
- participation aux réunions auxquelles il (elle) est convié(e) par l'employeur.

Art. 18 - Formation professionnelle

Conformément aux dispositions prévues à l'article L.773.17 du code du travail, l'assistant(e) familial(e) est tenu de suivre des actions de formation et de perfectionnement.

Le bénéfice du classement indiciaire n'est accessible qu'au titulaire de la qualification certifiée par la branche professionnelle.

Art. 19 - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

A partir du premier jour d'embauche, l'assistant(e) familial(e) est obligatoirement et de plein droit inscrit(e) à un régime de retraite assuré à partir d'une cotisation de 8% sur le salaire total brut, selon la répartition suivante :

| | Employeur | Salarié | Total |
|---------------------------------------|-----------|---------|-------|
| Répartition (retraite complémentaire) | 5% | 3% | 8% |

A partir du premier jour d'embauche, l'assistant(e) familial(e) est également affilié(e) à un régime de prévoyance tel que défini par l'avenant 300 du 30/09/2005 à la CCN du 15/03/1966, à partir d'une cotisation de 2% sur le salaire total brut selon la répartition suivante :

| Répartition (prévoyance) | Employeur | Salarié | Total |
|--------------------------|-----------|---------|-------|
| | 1% | 1% | 2% |

Art. 20 - Indemnité d'entretien

Conformément à l'article D.773-1-2 du code du travail, les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant confié à un assistant familial couvrent les frais engagés par l'assistant familial pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L.421-16 du code de l'action sociale et des familles.

On entend par déplacements de proximité ceux liés à la vie quotidienne de l'enfant ou de la personne placée, notamment ceux liés à la scolarité, à une activité éducative ou de loisirs, aux achats et soins ordinaires (médecin, dentiste...) habituellement contenus dans l'indemnité d'entretien.

Le montant des indemnités et fournitures, prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à 4 fois le minimum garanti mentionné aux articles L.773-5 et D.773-6 du code du travail ; il peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

L'assistant(e) familial(e) perçoit l'indemnité pour chaque journée où la personne placée est à son domicile ou reste à sa charge effective. Chaque journée commencée donne lieu au versement de l'indemnité d'entretien.

Art. 21 - Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés uniquement lorsque le déplacement est effectué dans le cadre du projet individuel, tel que défini dans le contrat d'accueil (article 16 du présent avenant) à la demande de l'employeur et dans l'intérêt exclusif de la personne accueillie.

Le remboursement est calculé :

- sur la base des tarifs transports en commun, ou, lorsque l'utilisation de ceux-ci n'est pas possible ;
- sur la base des taux conventionnels tels que définis à l'article 8 de l'annexe 1 à la CCN du 15/03/1966.

Art. 22 - Durée - Résiliation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Si le présent avenant a été dénoncé et n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages qu'ils ont acquis, en application du présent avenant, à l'expiration de ce délai.

Art. 23 - Révision

Toute demande de révision partielle du présent avenant formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre projet portant sur les points sujets à révision. Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de leur ouverture. Les dispositions du présent avenant resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

Art. 24 - Reclassement

Le reclassement du personnel en activité ne possédant pas la qualification requise à la date d'application du présent avenant s'effectuera au coefficient 396 de début.

Pour le personnel en activité et possédant la qualification requise ou admise en équivalence conformément à l'article D.421-27-6 du code du travail, la reprise d'ancienneté permettant le reclassement dans la nouvelle grille définie à l'article 8 du présent avenant, sera effectuée conformément à l'article 38 de la CCN du 15/03/1966.

Le reclassement ne pourra avoir pour effet de procurer à l'assistant(e) familial(e) une rémunération inférieure à celle qu'elle percevait avant l'application de ladite annexe.

Art. 25 - Sécurisation

Il ne pourra être dérogé au présent avenant dans un sens moins favorable, ni par accord d'entreprise, ni par accord d'établissement.

Art. 26 - Date d'effet

Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le 1er janvier 2007.

Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1er mars 1979

Le texte de la présente édition est le texte intégral de la Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées signée le 1er mars 1979, mis à jour en juillet 2009.

Il tient compte de l'ensemble des dispositions contenues dans les avenants modificatifs signés et agréés à cette date, soit jusqu'au n°16 inclus.

Organisations syndicales nationales signataires

Entre :

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP)

11 bis, rue Eugène Varlin, 75010 PARIS

Téléphone : 01.55.26.88.88

Télécopie : 01.53.26.00.12

Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (Snaséa)

47, rue Eugène Oudiné, 75013 PARIS

Téléphone : 01.43.14.89.00

Télécopie : 01.43.14.08.16

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

14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 PARIS

Téléphone : 01.43.12.19.19

Télécopie : 01.43.12.52.94

d'une part

et

Union nationale des médecins spécialistes confédérés

60, boulevard La Tour Maubourg, 75340 PARIS Cedex 7

Syndicat des médecins psychiatres des organismes publics, semi-publics et privés (CFE-CGC)

59-63, rue du Rocher - 75008 PARIS

Syndicat des psychiatres français 147, rue Saint-Martin - 75003 PARIS

Syndicat national des psychiatres privés

141, rue de Charenton - 75012 PARIS

d'autre part

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

L'embauche d'un praticien se fait en fonction des besoins, des pathologies et compte tenu des principes énoncés par le Conseil de l'Ordre dans le respect des textes réglementaires ci-dessous :

- le code de déontologie médicale (décret 95-1000 du 6 septembre 1995),
- l'arrêté du 26 avril 1999 (fixant le contenu du cahier des charges de la convention pluriannuelle prévue à l'article 5.1 de la loi 75 535 du 30 janvier 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales modifiée par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002),
- le décret n°89-798 du 27 octobre 1989 remplaçant les annexes XXIV, XXIV bis et XXIV ter du décret du 9 mars 1956 modifié,
- la circulaire n°89-17 du 30 octobre 1989 relative à la modification des conditions de prise en charge des enfants et adolescents déficients intellectuels ou inadaptés par les établissements et services d'éducation spéciale, complétée par la lettre d'information de la Direction de l'Action sociale du 19 février 1997.

Les praticiens peuvent être embauchés en qualité de médecin coordonnateur à titre exclusif ou non.
(Avenant n°16 du 25.03.2005).

Art. 1er - Champ d'application

La présente convention s'applique aux médecins spécialistes qualifiés exerçant leur activité en qualité de salariés dans les organismes, établissements ou services entrant dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 désignée ci-après sous la dénomination : "Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées". (Protocole du 06.04.1993).

Art. 2. - Durée - Résiliation - Révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de six mois de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune des autres parties. Toute demande de révision sera conduite, selon la procédure prévue à l'article 3 de la convention collective nationale.

Dispositions générales

Art. 3. - Contrats

La présente convention sert de base permanente de référence aux contrats de travail obligatoirement souscrits en application de la loi du 13 juillet 1972 (article L.462 du code de la santé publique).

Ce contrat de travail précise le cadre réglementaire propre aux établissements ou services dans lequel le médecin spécialiste qualifié exerce ses fonctions ainsi que les garanties d'application des principes déontologiques.

A cet effet, les parties contractantes établiront un contrat type qui précisera notamment :

- l'engagement du praticien à respecter le caractère technique propre des établissements,
- la procédure de conciliation en cas de litige,
- les modalités de consultation du Conseil de l'Ordre des médecins dans les cas où celle-ci sera prévue.

Art. 4. - Champ d'application fonctionnel

La présente convention s'applique aux médecins spécialistes qualifiés exerçant à temps plein ou à temps partiel.

Titre premier - Temps Plein - Temps Partiel

Art. 5. - Application des dispositions générales de la convention collective nationale

Sauf dispositions particulières établies dans la présente convention, l'ensemble des dispositions permanentes de la convention collective nationale et, notamment, celles de l'Annexe 6 concernant les cadres sont applicables aux médecins spécialistes qualifiés bénéficiant d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel défini par la présente convention en son article 8.

Art. 6. - Rupture du contrat de travail, délai-congé, indemnité de licenciement

La période d'essai, le délai-congé, ainsi que l'indemnité de licenciement sont déterminés par les dispositions de la convention collective nationale relatives aux cadres de direction visés aux articles 46, 46 bis et 46 ter.

(Avenant n°10 du 29.09.1999 à effet au 01.01.2000).

Art. 7. - Rémunération

La valeur du point, servant de base à la détermination des salaires par application des coefficients prévus ci-après, est fixée sur la base de l'article 1er de l'Annexe 1 de la convention collective du 15 mars 1966.

La majoration familiale de salaire [NDLR : Dispositions prévues aux articles 11 et 17 de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 : "en contrepartie du maintien de la rémunération pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10% de réduction du temps de travail dès 1999 (article 11) ou en contrepartie du maintien de la rémunération après passage aux 35 heures (article 17), il est convenu ce qui suit : ...- suspension à compter du 1er juillet 1999 de l'article 3 de l'Annexe 1 (Majoration familiale de salaire)]. Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date". Le montant de la valeur du point servant de référence pour le calcul de la majoration familiale de salaire reste donc fixé à 22,29 F soit 3,40 €] s'applique dans les conditions et limites de l'article 3, Annexe 1 de la convention collective du 15 mars 1966 et dans les conditions de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 et de ses avenants n°1 du 14 juin 1999 et n°2 du 25 juin 1999 agréés par arrêté du 9 août 1999 publié au Journal officiel du 18 août 1999. (Avenant n°10 du 29.09.1999 à effet au 01.01.2000).

Art. 7 bis.

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux médecins spécialistes à temps partiel, à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle. Les médecins spécialistes, à temps plein ou à temps partiel, embauchés après l'application de la réduction du temps de travail, sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

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

Lorsque l'employeur ne modifie pas la durée du contrat en cours, le salaire est augmenté en conséquence.

(Avenant n°10 du 29.09.1999 à effet au 01.01.2000).

Art. 8. - Temps de travail

Plein temps

Par référence aux dispositions de l'alinéa premier de l'article 20 de la convention collective nationale, la durée hebdomadaire de travail des médecins spécialistes qualifiés est fixée comme suit : 35 heures d'activité hebdomadaire au service de l'employeur avec répartition quotidienne permettant en dehors d'elles l'exercice soit extérieur soit sur place de deux demi-journées hebdomadaires d'activité privée ; ces 35 heures recouvrent le travail technique et l'élaboration de rapports, de travaux ou de correspondance médicale concernant l'activité du service.

5Compte tenu des congés annuels et trimestriels visés à l'article 10 ci-dessous, l'activité annuelle ne saurait être inférieure à 1 449 heures (sauf bénéfice des congés pour ancienneté, prévus à l'article 22, 2ème alinéa de la CCN), quels que soient les aménagements apportés à l'horaire hebdomadaire en raison du mode de fonctionnement ou de la durée d'ouverture des établissements et services.

Temps partiel

Les médecins spécialistes qualifiés pourront bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel, dans les conditions légales et conventionnelles.

(Avenant n°16 du 25.03.2005).

Art. 9. - Remplacements

Le médecin spécialiste qualifié devra se préoccuper de trouver un suppléant susceptible de le remplacer pendant ses absences.

Le suppléant devra être agréé par l'organisme employeur qui précisera, en accord avec le médecin, les conditions de son intervention et assurera directement sa rémunération.

Art. 10. - Congés

En plus des congés annuels fixés par l'article 22 de la convention collective nationale, les médecins spécialistes qualifiés bénéficient des congés trimestriels prévus pour les personnels de direction à l'article 17 de l'Annexe 6.

(Avenant n°16 du 25.03.2005).

Art. 11. - Frais de déplacement

Les indemnités représentatives des frais de déplacement seront réglées aux médecins spécialistes qualifiés sur la base en vigueur dans la convention collective nationale.

Art. 12. - Perfectionnement

(Avenant n°15 du 07.04.2004).

1. Autorisation d'absence

Les médecins visés par la présente convention pourront prétendre à 21 jours ouvrables de congé individuel de formation rémunéré par période de trois années, pour participer à des stages, sessions de perfectionnement et congrès professionnels. En tout état de cause, les médecins restent partie prenante du financement de la formation professionnelle continue.

2. Rémunération

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

3. Obligation légale

En sus des dispositions ci-dessus, des autorisations d'absences seront accordées en vue de satisfaire à leurs obligations de formation médicale conformément aux dispositions légales.

Art. 13. - Commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation

(Avenant n°9 du 09.09.1999)

Les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention seront soumis à une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation.

a) Composition

Cette commission de douze membres sera composée à égalité :

- de représentants de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (NDLR : La Fédération des employeurs a été dissoute par décision de son conseil d'administration en date du 13 juin 2007),
- de représentants désignés par les organisations syndicales de médecins signataires de la présente convention.

Ces membres sont désignés par leur organisation. Ils ne devront pas être personnellement concernés par les dossiers présentés à la commission.

b) Attributions

Cette commission a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions de la présente convention,
- de veiller au respect de la convention par les parties en cause.

c) Fonctionnement

La commission se réunira au maximum deux fois par an à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

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

Ce rapport mentionne notamment les coordonnées de l'employeur.

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

La commission est présidée alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié. La séance donne lieu à la rédaction d'un procès verbal qui est soumis à approbation lors de la réunion suivante.

d) Saisine

A titre principal, les médecins salariés déposent leur demande auprès d'un syndicat de médecins signataires de la convention collective.

Seuls les dossiers concernant des salariés travaillant dans une association adhérent au SNAPEI, au Snasea ou au SOP peuvent être examinés :

- à titre accessoire, les associations adhérentes du SNAPEI, du Snasea ou du SOP peuvent également saisir la commission par l'intermédiaire de leur syndicat employeurs ;
- à titre subsidiaire, les conseils de prud'hommes ont également la possibilité de saisir la commission.

e) Avis

L'avis de la commission s'exprime à la majorité par collègue. En absence d'accord entre les deux collègues, la commission enregistre un constat de désaccord.

f) Portée des délibérations

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

g) Publicité des délibérations

Le procès verbal est transmis sous réserve d'approbation à chaque organisation membre. Les décisions les concernant sont notifiées à chaque salarié et à chaque employeur par le secrétariat de la commission.

Titre II - Vacataires

(Supprimé par avenant n°3 du 28.06.1982 - Effet au 01.11.1982).

Titre III - Effets des dispositions transitoires

A dater de sa signature, la présente convention annule et remplace toute convention ayant le même objet.
Elle ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement avant cette date ni motiver une rupture du contrat de travail.
(Avenant n°1 du 23.12.1980).

Accord de salaire

Art. 1er

Le présent accord de salaire est conclu en application de l'article 7 de la convention des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966, des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Art. 2.

Abrogé. (Avenant n°7 du 08.07.1991).

Art. 3.

Abrogé. (Avenant n°7 du 08.07.1991).

Art. 4.

Les fonctions exercées antérieurement en tant que médecin spécialiste qualifié salarié sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article 38 de la convention collective du 15 mars 1966.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les médecins spécialistes qualifiés qui ont exercé à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

La grille de rémunération s'établit comme suit :

| | |
|--------------|------|
| Début | 1228 |
| Après 3 ans | 1324 |
| Après 6 ans | 1409 |
| Après 9 ans | 1504 |
| Après 12 ans | 1609 |
| Après 15 ans | 1690 |
| Après 18 ans | 1754 |
| Après 21 ans | 2024 |
| Après 24 ans | 2075 |
| Après 28 ans | 2125 |

(Avenant n°16 du 25.03.2005).

Art. 5.

Dans le cas d'un médecin spécialiste chef de service médical, responsable de l'organisation médicale dans un établissement ou groupe d'établissements employant au moins trois médecins effectuant au total un nombre d'heures équivalent au minimum à deux temps complets, la grille de rémunération s'établit comme suit :

| | |
|--------------|------|
| Début | 1282 |
| Après 3 ans | 1384 |
| Après 6 ans | 1469 |
| Après 9 ans | 1564 |
| Après 12 ans | 1669 |
| Après 15 ans | 1750 |
| Après 18 ans | 1814 |
| Après 21 ans | 2084 |
| Après 24 ans | 2135 |
| Après 28 ans | 2185 |

(Avenant n°16 du 25.03.2005).

Art. 6.

Dans le cas d'un médecin spécialiste, médecin-directeur assurant à temps plein l'organisation médicale et la direction administrative d'un ou plusieurs établissements, accueillant en internat ou semi-internat des personnes inadaptées et handicapées dont l'état justifie des soins à caractère psychiatrique, il s'ajoute à l'une des deux grilles précédentes une indemnité forfaitaire et uniforme de 150 points CCNT du 15 mars 1966.

Dans les autres structures à caractère psychiatrique relevant de l'article premier de la présente convention, le médecin spécialiste, médecin-directeur à temps plein ou à temps partiel, percevra une indemnité calculée *prorata temporis* sur la même base de 150 points CCNT.
(Avenant n°7 du 08.07.1991).

Modalités de reclassement prévues par l'avenant n°16 du 25 mars 2005

La grille de l'article 5 est applicable à la fois aux médecins spécialistes qualifiés chefs de service médical (article 5 de l'Annexe 1) et aux médecins spécialistes qualifiés directeurs (article 6 de l'Annexe 1).

Le reclassement s'opère de manière linéaire en tenant compte de l'ancienneté dans l'échelon chez le même employeur.

L'ancienneté acquise dans l'échelon dans l'ancienne carrière, à la date d'application de l'avenant, est maintenue dans la limite de la durée de l'échelon, lorsque la montée immédiate d'échelon dans l'ancienne carrière est plus favorable que celle résultant du déroulement de carrière dans la nouvelle grille.

Les médecins spécialistes qualifiés (article 4 précité) ayant 15 ans d'ancienneté depuis plus de 3 ans sont reclassés à l'échelon «après 18 ans», à l'indice 1754.

Les médecins spécialistes qualifiés chefs de service médical (article 5 précité) et les médecins spécialistes qualifiés directeurs (article 6 précité) ayant 18 ans d'ancienneté dans l'échelon depuis plus de 3 ans sont reclassés à l'échelon «après 21 ans», à l'indice 2084.

Ces deux dernières dispositions s'appliquent dans la limite de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon :

- "après 15 ans" pour les médecins spécialistes qualifiés (article 4 de l'Annexe 1),
- "après 18 ans" pour les médecins spécialistes qualifiés chefs de service médical ou directeurs (articles 5 et 6 de l'Annexe 1).

Modèle de contrat

Temps plein ou temps partiel

Entre :

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

et :

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

Il a été convenu ce qui suit :

Article premier

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

Art. 2

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

Leurs rapports sont régis par la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, et les dispositions du règlement intérieur des établissements ou services dont l'intéressé aura pris connaissance.

Art. 3

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

Il respectera le caractère technique qui découle de leur agrément et de leur orientation générale définie par l'organisme gestionnaire et dont il aura pris connaissance.

Art. 4

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

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

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

Art. 5

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

Art. 6

Indépendamment de l'assurance en responsabilité civile contractée par l'organisme employeur, le Docteur Y... devra s'assurer, à ses frais, en ce qui concerne la responsabilité personnelle découlant de l'exercice de son art, à une compagnie d'assurance solvable ; il pourra lui être demandé d'en administrer la preuve.

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

Art. 7

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

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

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

Art. 8

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

La prochaine modification interviendra le...

Art. 9

Le Docteur Y... qui bénéficiera du régime de retraite complémentaire et de prévoyance appliquée aux cadres de l'organisme employeur, sera affilié à la caisse... (nom et adresse).

Les cotisations correspondantes seront précomptées chaque mois sur sa rémunération.

Art. 10

Le présent contrat est à durée indéterminée.

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

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

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

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

Art. 11

En cas de licenciement, le Docteur Y... après deux années de présence ininterrompue aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement égale à un mois par année de service avec un maximum de 18 mois (NDRL : Pour le cas particulier d'un médecin spécialiste qui aurait occupé antérieurement un autre emploi dans l'entreprise, on se référera utilement aux dispositions de l'article 10 de l'Annexe 6).

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

Art. 12

En cas de difficultés importantes concernant les activités professionnelles de caractère médical, chacune des deux parties pourra, préalablement à toute action contentieuse, demander à soumettre le litige à deux conciliateurs -l'un désigné par l'organisme employeur en cause, l'autre par le Docteur Y...-. Ceux-ci s'efforceront, en faisant éventuellement appel au Conseil départemental de l'Ordre, de trouver une solution amiable dans un délai de 3 mois à compter de la désignation du premier d'entre eux.

Art. 13

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

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

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

Entre

Le Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP)
9, rue des Petits-Hôtels - 75010 Paris

Le Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA)
27/29, avenue Parmentier - 75011 Paris

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

constituant la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (*)

Siège administratif : 7-9, rue La Boétie - 75008 Paris

(*) NDLR : La Fédération des employeurs a été dissoute par décision de son conseil d'administration le 13 juin 2007).

d'une part,

Et

La Fédération nationale des syndicats chrétiens service santé-services sociaux CFTC
10, rue Leibnitz - 75018 Paris

Le Syndicat général enfance inadaptée CFTC
10, rue Leibnitz - 75018 Paris

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT
Case 538 - 93515 Montreuil Cedex

La Fédération des services de santé et sociaux CFDT
47-49, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

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

La Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO
7, passage Tenaille - 75014 Paris

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations signataires du présent accord souhaitent manifester leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument vers la création d'emplois.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale dans lequel l'Etat, les collectivités territoriales, l'assurance maladie, les entreprises et les salariés ont chacun une participation.

Elles entendent favoriser l'inscription des associations qui le souhaitent dans un processus d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Si l'accès aux aides légales (article 3 de la loi du 13 juin 1998) est facilité par le présent accord, chaque association demeure libre d'anticiper sur les échéances fixées par la loi.

Cette réduction peut, le cas échéant, ne s'opérer que dans une partie de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent également d'adapter la convention collective du 15 mars 1966 aux évolutions législatives récentes. Cette adaptation n'est pas détachable de l'engagement dans une politique volontariste de création d'emplois.

Enfin, elles soulignent l'articulation nécessaire avec les négociations conduites au niveau de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Chapitre I

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

Article 1er - Organismes concernés

Les dispositions du chapitre I s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 qui s'engagent dans le dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Article 2 - Réduction du temps de travail

La réduction de l'horaire des salariés doit être soit de 10% soit de 15% au minimum de la durée initiale sans que le nouvel horaire de travail soit supérieur à la durée fixée par l'article L.212-1 bis du Code du travail.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle doit intervenir, font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire.

Toutefois, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux, salariés mandatés) permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée directement dans le cadre du présent accord à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel, si elles existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage à respecter les clauses suivantes qu'il inscrit dans une note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé. Elle est affichée dans l'entreprise et comporte obligatoirement ces mentions :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement de l'effectif) ;
- l'effectif moyen de référence de l'entreprise ;
- les personnels concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction (au moins 10% de la durée calculée sur les douze derniers mois) ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord et à l'accord de branche du 1er avril 1999 ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaires ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel n'excédant pas un an ;
- la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum trois ans) ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité doit se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum deux salariés ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, la note d'information sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Article 3 - Horaire collectif de travail

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, plurihebdomadaire (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche du 1er avril 1999, on retient :

- la loi
 - Nombre de jours par an : 365
 - Nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104
 - Nombre de jours ouvrés de congés payés : 25
 - Nombre de jours fériés légaux par an : 11

Soit $365 - 104 - 25 - 11 = 225$ jours

$225/5 = 45$ semaines

$45 \times 39 \text{ h} = 1\,755$ heures ;

- la convention collective du 15 mars 1966

Les congés payés supplémentaires contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

Cinq hypothèses conventionnelles sont examinées s'agissant du temps de travail effectif :

1 - Salariés sans congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est celui prévu par la loi : 1 755 h

soit - 10 % : $45 \times 35 = 1\,575$ h

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

2 - Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 9 = 216$ jours

$216/5 = 43,2$ semaines

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

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

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

3 - Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 18 = 207$ jours

$207/5 = 41,4$ semaines

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

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

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

4 - Salariés bénéficiant de 24 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 24 = 201$ jours

$201/5 = 40,2$ semaines

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

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

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

5 - Salariés relevant de l'article 11 de l'annexe 9 bénéficiant de 55 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif est de :

$225 - 55 = 170$ jours

$170/5 = 34$ semaines

$34 \times 39 = 1\,326$ h

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

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

Article 4 - Personnel concerné

Les nouveaux horaires de travail peuvent concerner l'entreprise, certains établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret n°98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Les assistant(e)s maternel(le)s, non visé(e)s par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail, ne sont pas concerné(e)s par la réduction du temps de travail.

Article 5 - Recrutement

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai d'un an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6% du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10%. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9% si le temps de travail est réduit d'au moins 15%. Les embauches sont réalisées principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.

Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la modification écrite des contrats de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité. Toutefois, cette forme d'embauche ne doit représenter qu'une partie minoritaire de l'obligation d'embauche.

A titre exceptionnel, ces recrutements peuvent se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel conformément aux dispositions des articles L.122-1 et suivants du Code du travail.

Le nombre de salariés recrutés par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la note d'information visée à l'article 2.

Article 6 - Maintien des effectifs

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emplois vaut pendant trois ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès aux seuils définis à l'article 5. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prolonger cet engagement.

L'entreprise fournit annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées au titre de cet accord.

Article 7 - Compte épargne-temps

Les jours de repos acquis en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'accord de branche du 1er avril 1999.

Article 8 - Temps partiel

La réduction de l'horaire collectif concerne les salariés à temps partiel au sens de l'article L.212-4-2 du Code du travail. Les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, se voient appliquer une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que l'horaire collectif (au moins 10%).

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois, les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent, au moment de l'application, refuser que leur soit appliquée la réduction du temps de travail. Ce refus doit être notifié à l'employeur, dans un délai d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé de l'accord de réduction de l'horaire collectif de travail.

Dans ce cas, le temps de travail des salariés concernés est maintenu.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à deux heures. Les salariés ainsi visés par la dérogation prévue à l'article L.212-4-3 du Code du travail (dernier alinéa) bénéficient de la contrepartie mentionnée à l'article 20.5 institué par le présent accord.

Article 9 - Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

Annexe 2 (article 5),

Annexe 7 (article 3),

Annexe 9 (article 3),

Annexe 10 (article 6),

Annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L.212-5 et suivants du Code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de Cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peut également, à l'initiative du salarié, être affectée à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

Article 10 - Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail, tel que prévu aux articles 11 et 18 suivants a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

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

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

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

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement. La rémunération mensuelle est calculée sur la base de :

151,67 heures + 17,33 heures = 169 heures.

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

Article 11 - Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10% de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu ce qui suit :

suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34% en année pleine, des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

suspension, à compter du 1er juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'Etat (article 3 de la loi du 13 juin 1998), les entreprises peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions de l'article 36 de la convention collective, par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de trois ans. A l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

Toutefois, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avant le 1er juillet 1999, sur la base de l'accord cadre du 12 mars 1999, ne sont pas visés par l'alinéa précédent.

Les partenaires signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Article 12 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (Etat, départements, organismes d'assurance maladie,...) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34% en année pleine, des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;
- suspension de la majoration familiale de salaire.

Chapitre II

Réduction du temps de travail sans bénéfice des aides légales

Article 13 - Organismes concernés

Le présent chapitre s'applique aux organismes compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966 qui réduisent le temps de travail avant le 1er janvier 2000 ou avant le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, en dehors du dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Les conditions de mise en œuvre du présent chapitre sont précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Chapitre III

Dispositions portant adaptation de la convention collective à la RTT

Préambule

Le présent chapitre porte adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail. Il est applicable à toutes les entreprises. Il concerne également les entreprises et établissements qui n'anticipent pas le passage aux échéances fixées à l'article L.212-1 bis du Code du travail. Elles sont encouragées à limiter le recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1er avril 1999.

Article 14 - Décompte et répartition du temps de travail

L'article 20 de la convention collective et le protocole d'accord du 22 janvier 1982 sont abrogés et remplacés par le texte suivant :

"Article 20 - Décompte et répartition du temps de travail

20.1 - Durée hebdomadaire de travail

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

20.2 - Répartition de la durée du travail

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

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

20.3 - Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 12 semaines

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

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

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

20.4 - Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

- Annexe 2 (article 5),
- Annexe 7 (article 3),
- Annexe 9 (article 3),
- Annexe 10 (article 6),
- Annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L.212-5 et suivants du Code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de Cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peut également, à l'initiative du salarié, être affectée à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

20.5 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

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

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

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

20.6 - Pauses

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

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

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

20.7 - Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail

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

20.8 - Conditions de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

20.9 - Organisation du temps de travail

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

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

Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (Annexes 3, 4, 10)

- Educateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée, conseillère en économie familiale et sociale, assistante sociale spécialisée enfance inadaptée, animateur socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, moniteur d'EPS 1er et 2ème groupes, animateur DUT, AMP, moniteur adjoint d'animation de sport et de loisir.

- Infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puéricultrice.

- Moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1ère et 2ème classes, animateur de formation, animateur 1ère et 2ème catégories (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et AMP ont déjà été cités à l'Annexe 3).

La durée du travail se décompose en tenant compte :

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

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

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

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

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

La durée du travail se décompose en tenant compte :

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

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

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

20.10 - Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

Article 15 - Repos hebdomadaire

Les dispositions de l'article 21 de la convention collective sont abrogées et remplacées par le texte suivant :

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins un et demi consécutif et au minimum deux dimanches pour quatre semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à deux jours et demi dont au minimum deux dimanches pour quatre semaines.

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

Article 16 - Congés payés fériés

L'article 23 de la convention collective n'est pas applicable en cas de répartition du temps de travail sur l'année.

Il est créé dans la convention collective un article 23 bis intitulé “Congés payés fériés en cas de modulation ou d’annualisation”, ainsi rédigé :

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

Article 17 - Modalité de financement de la réduction du temps de travail

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34% en année pleine, des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;
- suspension, à compter du 1er juillet 1999, de l’article 3 de l’Annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d’application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l’avantage jusqu’à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d’examiner le contenu du présent article à l’échéance mentionnée à l’article 22 ci-après.

Article 18 - Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 17 a pour conséquence la création d’une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s’ajoute au salaire base 35 heures. Ce principe s’applique également aux salariés à temps partiel à l’exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle. Les salariés à temps plein embauchés après l’application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l’indemnité de réduction du temps de travail. Les salariés à temps partiel embauchés après l’application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l’entreprise ou l’établissement. Le salaire conventionnel et l’indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d’augmentation de la valeur du point.

Article 19 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail

Les économies réalisées au titre de l’article 17 ci-dessus sont affectées à la création d’emplois. En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (Etat, départements, organismes d’assurance maladie,...) valorisent annuellement l’impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- suspension, à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34% en année pleine, des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;
- suspension de la majoration familiale de salaire.

Chapitre IV Dispositions générales

Article 20 - Suivi de l’accord

Le suivi de l’accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d’application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...). Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un suivi est réalisé par les signataires de l’accord d’entreprise ou d’établissement. En cas de mise en place par l’employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l’occasion d’une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d’application est effectué.

Article 21 - Révision - Dénonciation

Toute demande de révision partielle du présent accord formulée par l’une des parties signataires est accompagnée d’un contre-projet portant sur les points soumis à révision. Les négociations concernant la révision doivent être engagées dans le délai maximum de trois mois. Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent accord moyennant un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l’une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties. Dans le cas d’une dénonciation, l’accord demeure en vigueur jusqu’à la date d’application de nouvelles dispositions dans la limite d’un an à partir de la date d’expiration du préavis.

Si aucun accord ne venait à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Article 22 - Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son agrément dans les conditions de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Les parties signataires conviennent d'en réexaminer le contenu en juillet 2000.

Avenant n°300 du 30 septembre 2005 relatif au régime de prévoyance collectif modifié par l'avenant n°318 du 16 décembre 2008

Entre les organisations patronales signataires :

le Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP),

le Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (Snasea),

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

constituant la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (*)

(*) NDLR : La Fédération des employeurs a été dissoute par décision de son conseil d'administration le 13 juin 2007

D'une part

Et les syndicats de salariés signataires : la Fédération des syndicats chrétiens Services Santé et sociaux (CFTC),

le Syndicat général Enfance inadaptée et handicapée (CFTC),

la Fédération des services de santé et sociaux (CFDT),

la Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (CFE-CGC),

la Fédération nationale de l'action sociale (CGT-FO),

la Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT).

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis pour définir les conditions de couverture minima du régime de prévoyance conventionnel institué par l'article 42 des dispositions permanentes et par l'article 7 de l'Annexe 6 de la Convention collective du 15 mars 1966.

A l'intérieur de ces deux articles, les dispositions relatives au régime de prévoyance sont supprimées. Il est créé une annexe aux dispositions permanentes intitulée "Régime de prévoyance collectif ; avenant n°300 du 30 septembre 2005" dans les conditions ci-après :

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant n°300 s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1er des dispositions permanentes de la Convention collective nationale du 15 mars 1966 (Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées).

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent article (sous réserve dans ce dernier cas que le présent article soit toujours applicable). La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie, à un accident, à l'exercice du droit de grève, ou lorsque cette suspension est liée à un congé non rémunéré, quelle qu'en soit la nature, d'une durée maximale d'un mois consécutif.

En cas de congé parental fractionné, le salarié conserve son droit à garantie.

Article 2 - Garantie Capital décès

Article 2.1 - Objet et montant de la garantie

1. En cas de décès des assurés cadres ou non cadres ou d'invalidité absolue et définitive (3ème catégorie Sécurité sociale ou invalidité permanente partielle 100%), il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que définis à l'article 2.2, le capital fixé comme suit :

Tout assuré : 200% du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.

Le versement par anticipation du capital décès au titre de l'IAD (invalidité absolue et définitive) met fin à la garantie Décès.

2. Capital pour orphelin : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié, avant son sixième anniversaire et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100% du capital versé en cas de décès.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès pour l'attribution de la prestation "Capital pour orphelin".

Article 2.2 - Bénéficiaires des prestations

En cas d'invalidité absolue et définitive, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus lors du décès de l'assuré sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme assureur.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de pré-décès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de pré-décès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au partenaire de PACS ou au concubin notoire (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
- à défaut, aux enfants vivants ou représentés ;
- à défaut, à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, à ses parents survivants ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

En l'absence d'héritier, le capital est versé au fonds social de l'organisme assureur, à charge pour ce dernier de participer, si nécessaire, aux frais d'obsèques du défunt, dans la limite du capital dû.

Article 3 - Garantie Rente éducation (OCIRP)

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre ou d'invalidité absolue et définitive (3ème catégorie Sécurité sociale ou IPP 100%), il est versé à chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- jusqu'au 12ème anniversaire : 8% du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6 ;
- du 12ème au 19ème anniversaire : 10% du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6 ;
- du 19ème au 26ème anniversaire : 12% du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

Article 4 - Garantie Incapacité temporaire

Article 4.1 - Objet et montant de la garantie

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières les assurés cadres ou non cadres qui se trouvent momentanément dans l'incapacité totale médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la Sécurité sociale, l'organisme assureur verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies à compter du 91ème jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 90 jours d'arrêt de travail discontinu.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail, entrant dans le cadre d'appréciation du crédit d'indemnisation défini à l'article 4.2, fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des dispositions réglementaires prévues concernant la transmission tardive de l'arrêt de travail à la Sécurité sociale, il est prévu que celle-ci puisse se désengager sur le montant des prestations indemnités journalières. Dans ce cas, le versement des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur ne se ferait qu'après accord de la Commission nationale paritaire technique de prévoyance sous déduction d'une indemnité Sécurité sociale reconstituée de manière théorique, sans toutefois se substituer à celle de la Sécurité sociale.

Montant de la prestation

78% du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail,
- à la liquidation de sa pension de retraite, au jour de son décès,
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle,
- et, au plus tard, au 1 095ème jour d'arrêt de travail.

Article 4.2 - Crédit d'indemnisation

La franchise discontinue est appréciée en décomptant tous les arrêts intervenus en cours d'assurance au cours des 12 mois consécutifs antérieurs calculés de date à date.

Article 5 - Garantie Incapacité permanente, invalidité

Article 5.1 - Objet et montant de la garantie

En cas d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un taux égal ou supérieur à 33% de l'assuré cadre ou non cadre, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle de la Sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS servies par la Sécurité sociale, est défini comme suit :

- En cas d'invalidité 1ère catégorie Sécurité sociale
48% du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.
- En cas d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie Sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66%
78% du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.
- En cas d'IPP d'un taux compris 33% et 66%
 $R \times 3n/2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2ème catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale).

Le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La prestation cesse d'être versée :

- au jour de l'attribution de la pension de vieillesse ou au jour du décès de l'assuré,
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66%, en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.b. ci-dessus,
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33%, en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.c. ci-dessus,
- au jour de la reprise à temps complet,
- au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus, est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure à 66% (pour les rentes visées à l'article 5.1.b.) ou à 33% (pour les rentes visées à l'article 5.1.c.).

Article 6 - Salaire de référence

Article 6.1 - Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et quatre fois ce plafond,
- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et huit fois le plafond de la tranche A.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Article 6.2 - Salaire servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 6.1 ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas, le cumul des prestations de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Article 7 - Taux de cotisation

Article 7.1 - Salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs désignés, ces taux sont de : 2% TA et 2% TB. En cas de déséquilibre des régimes, les taux seront, à garanties identiques, appelés à 110%.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé, par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 1% TA, TB à la charge du salarié et de

- 1% TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contre partie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

| Garanties obligatoires | Non cadres | | | | | |
|------------------------|----------------------------|--------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | à la charge de l'employeur | | à la charge du salarié | | Total | |
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,43% | 0,43% | | | 0,43% | 0,43% |
| Rente éducation | 0,16% | 0,16% | | | 0,16% | 0,16 |
| Incapacité temporaire | | | 0,70% | 0,70% | 0,70% | 0,70% |
| Invalidité IPP | 0,41% | 0,41% | 0,30% | 0,30% | 0,71% | 0,71% |
| Total | 1,00% | 1,00% | 1,00% | 1,00% | 2,00% | 2,00% |

Article 7.2 - Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs désignés, ces taux sont de : 2% TA et 3% TB, TC. En cas de déséquilibre des régimes, les taux seront, à garanties identiques, appelés à 110%. Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé, par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,5% TA et 1,50% TB, TC à la charge du salarié et de

- 1,5% TA et 1,50% TB, TC à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contre partie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

| Garanties obligatoires | Cadres | | | | | |
|------------------------|----------------------------|--------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | à la charge de l'employeur | | à la charge du salarié | | Total | |
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,62% | 0,62% | | 0,62% | 0,62% | |
| Rente éducation | 0,16% | 0,16% | | 0,16% | 0,16% | |
| Incapacité temporaire | | | 0,50% | 1,00% | 0,50% | 1,00% |
| Invalidité IPP | 0,72% | 0,72% | | 0,50% | 0,72% | 1,22% |
| Total | 1,50% | 1,50% | 0,50% | 1,50% | 2,00% | 3,00% |

Article 8 - Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Les organismes assureurs désignés pour assurer, dans le cadre d'une stricte coassurance, la couverture des garanties Décès, Incapacité, Invalidité, Incapacité permanente professionnelle, prévues par la Convention collective nationale du 15 mars 1966 sont :

- Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité française (NDLR : Union nationale de Prévoyance de la Mutualité Française et MEDERIC Prévoyance sont d'ores et déjà organismes assureurs des contrats SNM/CPM), organisme relevant du livre II du code de la Mutualité, et MEDERIC Prévoyance (NDLR : Union nationale de Prévoyance de la Mutualité Française et MEDERIC Prévoyance sont d'ores et déjà organismes assureurs des contrats SNM/CPM), institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du code de la Sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale,
- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du code de la Sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale,
- VAUBAN Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du code de la Sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.

L'organisme désigné pour assurer la rente éducation est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, ci-après dénommée "OCIRP".

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci avant désignés, les partenaires sociaux signeront un "Contrat de garanties collectives", ce dernier étant annexé au présent avenant n°300.

L'adhésion des établissements relevant du champ d'application de la Convention collective du 15 mars 1966 au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés auprès des organismes assureurs désignés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant n°300.

Toutefois, dans un délai de 6 mois après la date d'effet du présent avenant n°300, les établissements qui ont souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme avant la date de signature du présent avenant n°300, soit le 30 septembre 2005, peuvent conserver ce contrat sous réserve :

- d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations salariales d'un niveau au plus équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime mis en place par le présent accord.

Sera également établie par les organismes assureurs une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la réglementation.

En application de l'article L.912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard cinq ans après la date d'effet du présent avenant n°300.

Article - 9 - Reprise des en cours

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et de la loi 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des établissements ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent avenant n°300 pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non,
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur,
- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les établissements concernés communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où un établissement, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent avenant n°300 au régime de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur que ceux désignés à l'article 8, viendrait à rejoindre le régime conventionnel après le 1er juillet 2006, une pesée spécifique du risque représenté par cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation conventionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs désignés ci avant calculeront la prime additionnelle, due par l'établissement, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

En cas de changement des organismes assureurs désignés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes assureurs débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie par les contrats en application du présent avenant n°300, conformément à l'article L.912-3 du code de la Sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation sera assurée par les nouveaux organismes assureurs désignés.

Article 10 - Suivi du régime de prévoyance

Les signataires du présent avenant n°300 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance sera fait par la Commission nationale paritaire technique de prévoyance.

La Commission nationale paritaire technique de prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix.

Article 11 - Effet - Durée

Le présent avenant n°300 est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2006.

Contrat de garanties collectives

Annexe à l'avenant n°300 du 30 septembre 2005 à la CCNT du 15 mars 1966

Les partenaires sociaux de la Convention collective nationale du 15 mars 1966 ont signé un avenant n°300 instaurant les niveaux de garanties du régime de prévoyance obligatoire au profit des cadres et non cadres salariés d'un

organisme adhérent à l'un des syndicats employeurs signataires dudit avenant. Cet avenant n°300 désigne les organismes assureurs chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent “Contrat de garanties collectives” a pour objet de formaliser l’acceptation des organismes assureurs désignés :

- Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité française,
- MEDERIC Prévoyance,
- VAUBAN Prévoyance,
- AG2R Prévoyance,

Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d’institutions de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, ci-après dénommé OCIRP, assureur de la garantie rente éducation.

Par la signature de ce contrat, les organismes assureurs acceptent leur désignation et s’engagent à garantir les prestations prévues par l’avenant n°300 du 30 septembre 2005 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966, aux taux de cotisations fixés par celui-ci.

Le présent “Contrat de garanties collectives” est ainsi conclu entre : d’une part,

les partenaires sociaux signataires de l’avenant n°300 du 30 septembre 2005 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966,

d’autre part,

- Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française,
- MEDERIC Prévoyance,
- VAUBAN Prévoyance,
- AG2R Prévoyance,

agissant pour leur compte et pour le compte de l’OCIRP, Union d’institutions de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, organisme assureur des risques rentes éducation.

Article 1 - Assiette des cotisations - Exonération

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l’ensemble du personnel visé par l’avenant n°300 du 30 septembre 2005 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et quatre fois ce plafond,
- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et huit fois le plafond de la tranche A.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l’avenant n°300 du 30 septembre 2005.

Article 2 - Délais de prescription

Versement des capitaux ou rentes suite à décès

Les demandes non présentées dans un délai de dix ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle d’un taux de 100%

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date d’attribution par la Sécurité sociale de la pension d’invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100% ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité temporaire de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date de l’arrêt de travail ou de la date d’attribution par la Sécurité sociale de la pension d’invalidité ou de la rente d’incapacité permanente ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 3 - Subrogation

Les organismes assureurs sont subrogés aux salariés victimes d’un accident dans leur action contre les tiers responsables et en ce qui concerne les seules dépenses supportées par lui.

Article 4 - Principes de fonctionnement des adhésions

L’adhésion de chaque établissement est régie dans son fonctionnement administratif par les conditions générales communes aux organismes assureurs désignés pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l’avenant n°300 du 30 septembre 2005 à la Convention collective nationale du 15 mars 1966 ou dans le présent “Contrat de garanties collectives”.

Article 5 - Effet - Durée

Le présent “Contrat de garanties collectives” aura un effet et une durée identiques à ceux prévus par l’avenant n°300 du 30 septembre 2005.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause dudit avenant n°300,
- par les organismes assureurs désignés.

Un préavis de six mois devra être respecté dans les deux cas, et l’auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent “Contrat de garanties collectives”.

En cas de dénonciation de l’avenant n°300 du 30 septembre 2005, de résiliation du “Contrat de garanties collectives”, quel qu’en soit l’auteur, ou en cas de changement d’organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures, ainsi que le maintien de la garantie décès (capital et rentes éducation) au profit des personnes en cours d’indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l’objet d’une négociation avec les organismes assureurs suivants (Groupe Chorum : 56-60 rue Nationale 75013 Paris - Tél. 01 45 70 18 00. AG2R : 35 boulevard Brune 75014 Paris - Tél. 01 43 95 50 50 ou 0 825 05 2000. Groupe Vauban : 8 boulevard Vauban 59024 Lille cedex - Tél. 03 20 63 36 36.), conformément aux dispositions de l’article L.912-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'ARTT modifié par l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et par l'avenant n°1 du 19 mars 2007 agrément par arrêté du 04-07-2007, JO du 18-07-2007 et extension par arrêté du 11-12-2007, JO du 18-12-2007

Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord cadre dont la mise en œuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises. Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à trois niveaux : branche - convention collective nationale - entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

1. maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;
2. inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;
3. intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;
4. permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;
5. créer des emplois qualifiés correspondants, par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

Chapitre 1 Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérés ci-dessous :

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

| | | |
|--------|---|--|
| 80.4C | Formations des adultes et formation continue | Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. |
| 80.4D. | Autres enseignements | |
| | | Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social. |
| 85.1A | Activités hospitalières : | |
| | - services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, - les activités de blocs opératoires mobiles, - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.61.62 et suivants du Code de la Santé publique. | |
| 85.1C | Pratique médicale : | |
| | - les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, - les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, - la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques). | |
| 85.1E | Pratiques dentaires : | |
| | les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire. | |
| 85.1G | Activités des auxiliaires médicaux : | |
| | les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires. | |
| 85.1L | Centres de collecte et banques d'organes : | |
| | - les activités des banques de spermes ou d'organes, - les lactariums, - la collecte du sang ou d'autres organes humains. | |
| 85.3A | Accueil des enfants handicapés : | |
| | l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés. | |
| 85.3B | Accueil des enfants en difficulté : | |
| | - l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, - les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, - l'hébergement en famille d'accueil, - les activités des maisons maternelles. | |
| 85.3C | Accueil des adultes handicapés : | |
| | l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés. | |
| 85.3D | Accueil des personnes âgées : | |
| | - l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales, - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil. | |
| 85.3E | Autres hébergements sociaux : | |
| | l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.. | |
| 85.3G | Crèches et garderies d'enfants : | |
| | activités des crèches, garderies et haltes-garderies. | |
| 85.3H | Aide par le travail, ateliers protégés : | |
| | - les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, - les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés. | |
| 85.3K | Autres formes d'action sociale : | |
| | - les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée, - les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles, - les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées, - les services du tutelle. | |

- 91.3E Organisations associatives NCA :
les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.OK Activités thermales et de thalassothérapie :
soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :
la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. l'hospitalisation à domicile,
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996, ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile, adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérent aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 2 - Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 3 - Création d'emplois

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers,
- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en œuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 4 - Maintien de l'emploi

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre, afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

Chapitre 2

Dispositions générales sur le temps de travail

Article 5 - Durée hebdomadaire

La durée du travail, conformément à l'article L.212-1bis du Code du travail, est fixée à 35 heures à compter du 1er janvier 2000, dans les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 1er janvier 2002, pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R.212-3 à R.212-9 du Code du travail.

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

Article 6 - Repos quotidien

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n°98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre deux journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos, prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

Article 7 - Pause

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

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

Article 8 - Répartition du travail

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

Article 9 - Heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos en compensation majorés dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuelles lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

Chapitre 3

Décompte et répartition du temps de travail

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :- hebdomadaire,

- par quatorzaine,
- par cycle de plusieurs semaines,
- sur tout ou partie de l'année.

Article 10 - Décompte des heures de travail par cycle

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 11 - Modulation du temps de travail

Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

11.1 - Principe et modalités de mise en place de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L.212-8 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L.212-8 du code du travail et par le présent accord.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe du présent accord peut être effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1607 heures, conformément aux dispositions de l'article L.212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.

Les durées annuelles de travail, conventionnelles ou non, plus favorables continueront de s'appliquer selon le principe de faveur.

11.2 - Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Les salariés sous Contrats à Durée Déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3 est effectuée au terme du contrat.

11.3 - Amplitude de la modulation

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1er avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée [ou 44 heures sur 4 semaines consécutives] (NDLR : Exclu par l'arrêté d'extension). Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

11.4 - Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de forte et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel lequel sera porté à la connaissance des salariés un mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de sept jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

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

Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement [ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations] (NDLR : Exclu par l'arrêté d'extension qui précise que le dernier alinéa de l'article 11-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L.212-8 du code du travail (nécessité de contreparties)).

11.5 - Heures supplémentaires

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11.3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.

11.6 - Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

11.7 - Personnel sous contrat de travail temporaire et personnel intérimaire

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

11.8 - Rémunération

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit avec la dernière paie en cas de rupture soit le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation en cas d'embauche en cours d'année.
- en cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée.
- lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra, dans tous les cas de rupture, une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

11.9 - Calendriers individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L.212-8 alinéa 9 du code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers (NDLR : L'arrêté d'extension précise que le deuxième alinéa de l'article 11.9 devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L.212-8 du code du travail. Cet article dispose : "La convention et l'accord définis par le présent article fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organise, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents").

La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé. En cas d'absence, les dispositions de l'article 11-8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés.

11.10 - Dispositifs antérieurs

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1er avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisés, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 12 - Annualisation du temps de travail

Supprimé par avenant n°1 du 19 mars 2007.

Article 13 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires.
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires.
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de deux refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance ; l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

Chapitre 4 Dispositions spécifiques

Article 14 - Dispositions spécifiques aux cadres

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Article 15 - Salariés à temps partiel

15.1 - Heures complémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord et conformément au nouvel article L.212-4-3 du Code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

15.2 - Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.
En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

15.3 - Garanties individuelles

Egalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.
Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.
Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures. Toutefois elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

15.4 - Interruption d'activité

Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.
Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

15.5 - Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

Chapitre 5 Compte épargne-temps

Article 16 - Ouverture et tenue du compte

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante, le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

Article 17 – Alimentation

Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;
- au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;
- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L.122-32-25 du code du travail.
- [En accord avec l'employeur :
- le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours ouvrables par an ;] (NDLR : Exclu par l'arrêté d'extension).
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- les congés conventionnels supplémentaires ;
- le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 18 - Conversion des primes en temps

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

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

Article 19 - Utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise),
- des congés de fin de carrière,
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé, doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L.122-32-25 du code du travail peut faire l'objet d'une demande de congé et ce quelle qu'en soit la nature.

Article 19 bis - Monétarisation du compte

Complément de rémunération immédiate

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

Complément de rémunération différée

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L.443.1 du code du travail ;
- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L.443-1, L.443-1-1 et L.443-1-2 ;
- de procéder au versement des cotisations visées à l'article L.351-14-1 du code du travail (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

Article 20 - Situation du salarié pendant le congé

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

Article 21 - Gestion financière du CET

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

Article 22 - Fin du congé et cessation du CET

La rupture du contrat de travail pour quel que motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 23 - Renonciation au CET

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de trois mois.

Pendant la durée du préavis de trois mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

Article 24 - Transmission du CET

La transmission du CET, annexé au contrat de travail, est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visés à l'article L.122-12 du Code du travail.

Chapitre 6 Mandatement syndical

Article 25 - Mise en œuvre du mandatement

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise pour négocier en leur nom des accords collectifs.

25.1 - Salariés mandatés

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion.

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

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

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la Direction départementale du Travail, conformément au droit commun (article L.132-10 du Code du travail). L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la Direction départementale du Travail, conformément au droit commun (article L.132-10 du Code du travail).

25.2 - Temps affecté aux salariés mandatés

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

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

Chapitre 7

Mise en œuvre de l'accord

Article 26 - Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

Article 27 - Commission d'interprétation

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

Article 28 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, seront présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 29 - Extension

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

Article 30 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 31 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 32 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 33 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties (NDLR : L'arrêté d'extension précise que le 1er alinéa de l'article 33 est étendu sous réserve des dispositions du 2ème alinéa de l'article L.132-8 du code du travail qui dispose que : "La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord, et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L.132-10. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure").

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

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

Article 34 - Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Accord 2001-01 du 3 avril 2001 Loi Aubry 2

Article 1 : Champ d'application

Les associations, établissements et services dont le champ d'application est défini par l'article 1er de l'accord du 1er avril 1999, étendu par l'arrêté du 4 août 1999 (cf. JO du 8 août 1999), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies, applicables par article indépendamment les unes des autres.

Article 2 : Temps partiel modulé

a) Définition

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L.212-4-6 du code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

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

c) Organisation

Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle.

La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures, sur le mois de 18 heures.

La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus et les limites maximales suivantes :

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée,

- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D.212-21 du code du travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

d) Interruption d'activité

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;

- la durée de l'interruption entre deux prises de service ne peut être supérieure à 2 heures.

e) Programmation

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle ou trimestrielle ou semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité.

La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement un mois avant son application.

f) Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

g) Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé, est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculé sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Article 3 : Jours de repos pour réduction du temps de travail

Lorsque dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

Article 4 : Garanties individuelles

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins trois mois avant la date envisagée du changement d'horaire sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complet désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.

Article 5 : Repos compensateur lié aux heures supplémentaires

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L.212-5-1 du code du travail (bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à six mois.

Article 6 : Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 7 : Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord.

Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8 : Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiront leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 : Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Accord 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit Modifié par l'accord 2005-03 du 18 février 2003 et par l'avenant n°1 du 19 avril 2007 Agrément par arrêté du 28-09-2007, JO du 16-10-2007 et extension par arrêté du 18-03-2008, JO du 26-03-2008

Préambule

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 "Encadrement du travail de nuit" de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable de la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- | | | |
|--------|---|---|
| 80.1Z | Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés. | |
| 80.2A | Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés. | |
| 80.2C | Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés. | |
| 80.3Z | Enseignement supérieur | Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur |
| 80.4Z | Formations permanentes et autres activités d'enseignement | chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation. |
| 80.4C | Formations des adultes et formation continue | Les formations concernées sont celles relevant du secteur |
| | Autres enseignements | sanitaire, social et médico-social et réglementées par le |
| 80.4D. | | ministère de l'Emploi et de la Solidarité. |
| | | Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins |
| | | infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels |
| | | sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail |
| | | social. |
| 85.1A | Activités hospitalières : | |
| | - services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, | |
| | - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, | |
| | - les activités de blocs opératoires mobiles, | |
| | - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.61.62 et suivants du Code de la Santé publique. | |
| 85.1C | Pratique médicale : | |
| | - les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, | |
| | - les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, | |
| | - la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques). | |
| 85.1E | Pratiques dentaires : | |
| | les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire. | |
| 85.1G | Activités des auxiliaires médicaux : | |
| | les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires. | |
| 85.1L | Centres de collecte et banques d'organes : | |
| | - les activités des banques de spermes ou d'organes, | |
| | - les lactariums, | |
| | - la collecte du sang ou d'autres organes humains. | |

- 85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B Accueil des enfants en difficulté :
l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.
- 85.3C Accueil des adultes handicapés :
l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D Accueil des personnes âgées :
- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E Autres hébergements sociaux : l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc..
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants :
activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :
les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K Autres formes d'action sociale :
- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- - les services de tutelle.
- 91.3E Organisations associatives NCA : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.OK Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. l'hospitalisation à domicile,
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996, ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile, adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérent aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Chapitre I

Article 1 - Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de neuf heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

Article 2 - Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus ;
- soit accompli selon son horaire habituel, au moins quarante heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes :

- personnels soignants,
- personnels éducatifs, d'animation,
- personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche.

A défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

Article 3 - Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

La durée maximale quotidienne est portée de huit heures à douze heures par dérogation à l'article L.213.3 du code du travail. En contrepartie, lorsque la durée dépasse huit heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de onze heures prévu par l'article L.220-1 du code du travail, soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.

La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à quarante- quatre heures.

Article 4 - Conditions de travail

4.1 - La pause

Un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra six heures.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

4.2 - Surveillance médicale

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

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L.236.4 du code du travail.

4.3 - Protection de la maternité

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L.224.1 du code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les six semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement.

Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

4.4 - Vie familiale et sociale

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

4.5 - Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

Article 5 - Contreparties de la sujétion de travail de nuit

5.1-1 - Dans les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus. La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

5.1-2 - En cas d'activité inférieure à un an en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :

Dans l'année civile :

- Pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour.
- Pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.

Le repos acquis selon les règles ci dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels

5.2-1 - Pour les établissements et services non visés au 5.1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 susvisé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 susvisé donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 5% par heure de travail dans la limite de neuf heures par nuit ;

à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 7% par heure de travail dans la limite de neuf heures par

nuit (NDLR : L'arrêté d'extension précise que l'article 5.2-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L.213-4 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de Cassation du 1er octobre 2003 (pourvoi n°01-45812), au terme de laquelle la définition de la période de nuit étant d'ordre public les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie sous forme de repos au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés et non dans la limite de 9 heures par nuit).

5.2-2 - Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salarié visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50%. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en œuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

Article 6 - Egalité entre les femmes et les hommes

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment quant à l'accès à la formation.

Chapitre II

Article 7 - Autres salariés travaillant la nuit

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures, ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5% par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;
- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7% par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

Chapitre III

Article 8 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus seront présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 9 - Extension

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

Article 10 - Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses avenants prennent effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et, pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 11 - Portée de l'accord

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

Article 12 - Révision - dénonciation

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

Article 13 - Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

- les emplois concernés,
- les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel qui se réunissent au minimum une fois par an.

Convention du 14 octobre 2003 de l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif dénommé UNIFAF modifiée par l'avenant n°1 du 8 septembre 2004

Considérant :

- leur volonté de mettre en œuvre la formation continue dans le cadre global de la politique de formation professionnelle définie par la branche,
- la nécessité d'articuler la politique d'emploi et de qualification des salariés garantissant une prestation de qualité aux usagers,
- l'utilité d'une politique de formation continue coordonnée de qualification et d'adaptation aux fonctions entre l'OPCA de la branche professionnelle et les différents partenaires publics ou privés intervenant dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif,
- la nécessité d'une plus grande transversalité des formations et d'une meilleure promotion du système de formation en alternance,
- la nécessité de diffuser l'information sur la formation professionnelle continue à tous les employeurs et les salariés de la branche,
- l'intérêt d'une négociation paritaire annuelle d'un plan de formation visant à mobiliser les moyens disponibles à tous les niveaux,

les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif décident la création de l'OPCA de leur branche tel que défini par la présente convention soumise à la procédure d'agrément et d'extension.

Article 1 - Création et finalités

Au 1er janvier 2005 au plus tard, il est créé l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif dénommé UNIFAF, en application des articles L.961-8, L.961-9 et R.964-1 et suivants du Code du travail. Le champ géographique de l'OPCA UNIFAF comprend le territoire national et les départements d'Outre-mer.

En vue :

- de mettre en œuvre les orientations et les décisions de la branche en matière de formation et de qualification des personnels,
- de répondre
 - tant aux besoins de la branche et des entreprises adhérentes de l'OPCA exerçant dans la branche sanitaire, sociale, médico-sociale à but non lucratif, dont le champ est défini par l'accord de branche du 11 mars 1996 agréé créant la commission paritaire de branche,
 - qu'aux besoins et attentes des salariés en matière de formation,
- de développer et coordonner toutes les actions de formation entrant dans le dispositif de formation professionnelle continue en faisant appel en priorité aux services publics de formation et aux organismes privés à but non lucratif,
- de maintenir et développer l'emploi des travailleurs handicapés et de favoriser la promotion ainsi que la reconversion des salariés,
- de fournir à la CPNE, des éléments statistiques sur l'évolution des emplois et des qualifications.

Article 2 - Objet

L'OPCA a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, en application des dispositions légales au titre desquelles il reçoit un agrément ministériel.

A cet effet, il réunit les moyens à l'aide desquels il finance :

- le coût pédagogique des actions de formation décidées par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur et dès lors que leur imputabilité est admise,
- la rémunération et les charges sociales induites par le remplacement des salariés bénéficiaires d'une formation,
- les frais de déplacement et d'hébergement des salariés en stage,
- le coût pédagogique, la rémunération et les charges sociales des salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation,
- les contrats de formation en alternance,
- tout autre modalité de formation tel qu'il en serait disposé par les pouvoirs publics.

Les types de financement sont souverainement décidés par l'OPCA de branche qui garde sa liberté d'engagement des sommes collectées et pour lesquelles il a délivré un reçu libératoire.

Article 3 - Adhérents

3.1 - Adhérents

Sont obligatoirement adhérents les associations, établissements, services et autres groupements similaires, y compris ceux employant moins de dix salariés, dès lors qu'ils relèvent du champ de la présente convention.

3.2 - Nature et durée de l'adhésion

L'adhésion est à durée illimitée.

La sortie du champ de la branche entraîne la radiation.

3.3 - Contribution au Plan de formation

Chaque adhérent s'engage à verser à l'OPCA de branche 65% de son obligation légale et conventionnelle de cotisation au Plan de formation.

Pour les adhérents de la FEHAP, ce taux s'apprécie globalement.

Pour les adhérents de la FNCLCC, le taux minimum est fixé à 50%. Cette contribution sera portée globalement à 65% dans le délai maximum de 3 ans.

En tout état de cause, le reliquat de cette participation qui ne serait pas délibérément versé à l'OPCA créé par la présente convention, ne pourra être géré directement que par l'adhérent.

Article 4 - Ressources

Les ressources de l'OPCA proviennent

- des contributions légales, conventionnelles et supplémentaires, versées par les adhérents de la branche,
- de leurs versements libératoires, tels que définis par la réglementation, qui sont obligatoirement affectés aux objectifs auxquels ils sont destinés,
- des participations financières et subventions de l'Union européenne, de l'Etat, des collectivités territoriales,
- et de tout autre ressource autorisée par la loi.

Article 5 - Le conseil d'administration paritaire de l'OPCA

Le Conseil d'administration paritaire (CAP) de l'OPCA est composé de vingt membres maximum se répartissant paritairement en deux collèges.

Le collège salarié est composé de dix représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au sens du Code du travail et ce, à raison de deux pour chacune d'entre elles.

Le collège employeur est composé de dix représentants désignés par l'UNIFED.

Les administrateurs des deux collèges sont désignés par l'organisation signataire de la Convention qu'ils représentent. Leur mandat dépend de leur organisation qui peut à tout moment le retirer.

Les décisions sont prises par accord paritaire entre les deux collèges.

Le CAP de l'OPCA désigne, pour deux ans, un bureau constitué d'un président, d'un président-adjoint, d'un trésorier, d'un trésorier-adjoint, choisis alternativement dans chacun des deux collèges.

Article 6 - Missions du conseil d'administration paritaire

En application de l'article 1 de la présente convention, le CAP a pour missions :

1. de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle permanente et son degré de déconcentration défini par la branche faisant appel en priorité aux moyens publics de formation et aux organismes privés à but non lucratif, et de s'assurer du caractère libératoire des dépenses de formation,
2. de déterminer le pourcentage des recettes à affecter :
 - au fonctionnement des structures paritaires et techniques,
 - au financement des actions prioritaires nationales et régionales, - ainsi que des modalités de liquidation des reliquats,
3. de définir et de coordonner les modalités d'action des délégations régionales paritaires (DRP),
4. de prendre toutes mesures propres à assurer l'information des DRP et des adhérents,
5. d'arrêter les budgets, les comptes de résultats, les bilans de l'OPCA,
6. de décider des opérations relatives au patrimoine immobilier de l'OPCA,
7. d'attribuer les délégations de signature pour les opérations financières et bancaires et de déterminer l'emplacement du siège social,
8. de déterminer les orientations conventionnelles en matière de gestion du personnel de l'OPCA,
9. d'embaucher le directeur de l'OPCA.

Article 7 - Fonctions représentatives

Le président et le président-adjoint représentent paritairement l'OPCA dans tous les actes de la vie civile. Le président représente l'OPCA en justice, tant en demande qu'en défense.

Toute décision d'engagement d'un contentieux en demande devra faire l'objet d'une délibération du CAP.

Ils préparent l'ordre du jour du CAP et adressent les convocations aux administrateurs.

Ils assurent le suivi de ses décisions actées.

Le trésorier et le trésorier-adjoint reçoivent délégation du CAP pour :

- élaborer, en liaison avec la direction de l'OPCA, les budgets de celui-ci quelle qu'en soit la nature et d'en suivre l'exécution,
- effectuer paritairement tous ordonnancements et mandatements conformément aux règles de fonctionnement décidées par le CAP,
- exercer paritairement une fonction permanente en matière de contrôle interne.

Les fonctions de trésorier et trésorier-adjoint s'exercent durant les deux exercices comptables pour lesquels ils ont été désignés.

Il s'ensuit que les trésoriers agissant conjointement ont à connaître de l'ouverture comme de la clôture des comptes des exercices considérés.

Article 8 - Approbation des comptes

Le CAP de l'OPCA transmet aux organisations signataires le bilan et le compte de résultats. Celles-ci se réunissent en assemblée générale pour l'approbation des comptes de l'exercice, après audition des rapports du commissaire aux comptes. Le commissaire aux comptes assermenté près la Cour d'Appel du lieu du siège de l'OPCA est désigné par les organisations signataires réunies en assemblée générale.

Article 9 - Les délégations régionales

Les délégations régionales paritaires (DRP) de l'OPCA dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux fixés à l'article 5 pour le CAP, sont mises en place par l'OPCA en vue :

- de mettre en œuvre régionalement, par délégation du CAP, les orientations de l'OPCA,
- de développer, en concertation avec les instances régionales compétentes, la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, afin de se mettre au service des adhérents et des salariés.

Chaque délégation régionale paritaire est dotée d'un service administratif et technique permanent et adapté, dépendant de la direction de l'OPCA.

La DRP se dote d'un bureau exécutif comprenant 4 membres :

un président et un président-adjoint, un trésorier et un trésorier-adjoint, choisis alternativement tous les deux ans, dans chaque collège.

Article 10 - Programme prioritaire

Le budget du Programme prioritaire national et régional est arrêté par le CAP.

Article 11 - Le directeur de l'OPCA

Le directeur de l'OPCA dépend directement du CAP. Il a sous son autorité les personnels des services du siège et des régions.

Il reçoit par délégation expresse de la présidence une mission de mise en œuvre de toute action concourant aux objets de l'OPCA ainsi que la gestion administrative, comptable et financière de celui-ci.

Il rend compte devant le CAP des missions permanentes et spécifiques qui lui ont été confiées par ce dernier.

Article 12 - Fonctionnement de l'OPCA

Les modalités de fonctionnement des instances de l'OPCA ainsi que les moyens mis à la disposition des signataires sont fixés par le règlement intérieur annexé à la présente convention.

Article 13 - Modifications

Cette convention pourra être modifiée à la demande de l'une des parties signataires.

Les négociations devront être ouvertes dans les trois mois suivant la saisine et aboutir à un avenant négocié et paraphé par toutes les organisations signataires de la présente convention.

Article 14 - Retrait et préavis

Chaque organisation signataire a la faculté de se retirer de l'OPCA. En ce qui concerne l'UNIFED, il sera fait application de l'article 15. Dans cette situation, un délai de 15 mois sera respecté (3 mois de préavis et délai de survie de 12 mois).

A la fin de ce préavis, les modalités de liquidation des actions engagées et non encore achevées au bénéfice des établissements adhérent à cette organisation seront arrêtées par le CAP et s'imposeront de plein droit à la partie concernée.

Article 15 - Dissolution de l'OPCA

En cas de dissolution de l'OPCA par l'assemblée générale des organisations signataires, celui-ci devra, dans la limite de ses réserves et y compris par la liquidation de son actif, mener à leur terme les formations engagées dans le cadre du programme annuel en cours ; le reliquat après liquidation, sera reversé au Trésor.

S'il reste des biens immobiliers ou mobiliers, ils seront dévolus à un organisme similaire sur décision de l'assemblée générale.

Article 16 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées aux articles L.961.9 et L.961.12 du code du travail.

Article 17 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demandent l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application, à l'exclusion de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche, appliquent un autre accord collectif de travail et, ou relevant d'associations ou organismes employeurs adhérents à une des fédérations ou unions d'employeurs de la branche de l'aide à domicile.

Article 18 - Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Accord du 28 avril 2004 relatif à la mise à la retraite modifié par l'accord 2005-03 du 18 février 2005

NDLR : Attention !

Conformément aux dispositions de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (loi du 17 décembre 2008), l'accord de branche du 28 avril 2004 cessera d'être applicable au 31 décembre 2009.

Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (JO du 22 août 2003), l'article 16 prévoit que la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que si le salarié est âgé d'au moins 65 ans. L'objet du présent accord est de déroger conformément à la loi susvisée à cette limite de 65 ans afin que la mise à la retraite puisse être mise en œuvre entre 60 et 65 ans et sous réserve que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- | | | |
|--------|---|--|
| 80.1Z | Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés. | |
| 80.2A | Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés. | |
| 80.2C | Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés. | |
| 80.3Z | Enseignement supérieur | Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les |
| 80.4Z | Formations permanentes et autres activités d'enseignement | missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation. |
| 80.4C | Formations des adultes et formation continue | Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. |
| 80.4D. | Autres enseignements | Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social. |
| 85.1A | Activités hospitalières : | |
| | - services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, | |
| | - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, | |
| | - les activités de blocs opératoires mobiles, | |
| | - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.61.62 et suivants du Code de la Santé publique. | |
| 85.1C | Pratique médicale : | |
| | les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, | |
| | les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, | |
| | la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques). | |
| 85.1E | Pratiques dentaires : les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire. | |
| 85.1G | Activités des auxiliaires médicaux : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires. | |
| 85.1L | Centres de collecte et banques d'organes : | |
| | - les activités des banques de spermes ou d'organes, | |
| | - les lactariums, | |
| | - la collecte du sang ou d'autres organes humains. | |

- 85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B Accueil des enfants en difficulté :
l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.
- 85.3C Accueil des adultes handicapés :
l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D Accueil des personnes âgées :
- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E Autres hébergements sociaux : l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc..
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :
les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K Autres formes d'action sociale :
- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- - les services du tuteur.
- 91.3E Organisations associatives NCA : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.OK Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. l'hospitalisation à domicile,
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996, ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile, adhérents de la FEHAP ;
des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérent aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 1 - Mise à la retraite

La possibilité de mise à la retraite est fixée par la loi à 65 ans. Toutefois, pour les salariés remplissant les conditions de droits à retraite à taux plein, la mise à la retraite peut intervenir sur initiative de l'employeur avant 65 ans.

Article 2 - Conditions

L'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail pour mettre à la retraite un salarié, doit respecter deux conditions préalables :

- s'assurer que le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein,
- convoquer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge à un entretien préalable à la mise à la retraite avec l'assistance d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme.

La mise à la retraite est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par l'employeur et au plus tôt un jour franc après l'entretien préalable, sous réserve de dispositions spécifiques aux salariés protégés, avec un préavis fixé selon les dispositions conventionnelles.

Cette notification précise au salarié la possibilité de refuser la décision de l'employeur. Cette opposition doit être faite par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge) dans le mois à compter de la première présentation de la lettre notifiant sa mise à la retraite, laquelle deviendra sans effet.

Article 3 - Indemnité

(NDLR : Le montant de l'indemnité légale de licenciement a été modifié par la loi de modernisation sociale du 25 juin 2008. Le montant de cette indemnité est désormais d'1/5ème de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, plus 2/15èmes par année d'ancienneté au-delà de 10 ans dans l'entreprise)

L'indemnité est calculée sur la base de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite ou à défaut de départ à la retraite, ou à défaut sur la base légale (1/10ème de mois de salaire par année de présence, majoré de 1/15ème pour les années dépassant 10 ans). Cependant, en cas de concurrence des deux (indemnité légale et conventionnelle), l'indemnité la plus avantageuse est versée au salarié.

Article 4 - Contrepartie

Les organismes employeurs maintiendront les effectifs en équivalent temps plein garantis par l'embauche en contrat à durée indéterminée et/ou par l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité.

Article 5 - Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur les emplois concernés, les difficultés rencontrées.

Article 6 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiront leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 10 - Extension

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

Article 11 - Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément et, pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord dont les dispositions sont impératives.

Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n°1 du 23 juin 2005

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif :

Champ d'application

Le champ des accords est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérés ci-dessous :

- | | | |
|--------|---|--|
| 80.1Z | Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés. | |
| 80.2A | Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés. | |
| 80.2C | Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés. | |
| 80.3Z | Enseignement supérieur | Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur |
| 80.4Z | Formations permanentes et autres activités d'enseignement | chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation. |
| 80.4C | Formations des adultes et formation continue | Les formations concernées sont celles relevant du secteur |
| 80.4D. | Autres enseignements | sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. |
| | | Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social. |
| 85.1A | Activités hospitalières : | |
| | - services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, | |
| | - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, | |
| | - les activités de blocs opératoires mobiles, | |
| | - - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.61.62 et suivants du Code de la Santé publique. | |
| 85.1C | Pratique médicale : | |
| | les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, | |
| | les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, | |
| | la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques). | |
| 85.1E | Pratiques dentaires : les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire. | |
| 85.1G | Activités des auxiliaires médicaux : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires. | |
| 85.1L | Centres de collecte et banques d'organes : | |
| | - les activités des banques de spermes ou d'organes, | |
| | - les lactariums, | |
| | - la collecte du sang ou d'autres organes humains. | |
| 85.3A | Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés. | |
| 85.3B | Accueil des enfants en difficulté : | |
| | - l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, | |
| | - les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, | |
| | - l'hébergement en famille d'accueil, | |
| | - les activités des maisons maternelles. | |
| 85.3C | Accueil des adultes handicapés : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés. | |

- 85.3D Accueil des personnes âgées :
l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E Autres hébergements sociaux : l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc..
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :
- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K Autres formes d'action sociale :
les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
les services de tutelle.
- 91.3E Organisations associatives NCA : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.OK Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe

1. l'hospitalisation à domicile,
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996, ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile, adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérent aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 1 - Sécurisation juridique

Le champ défini ci-dessus se substitue aux champs des accords de branche signés antérieurement à l'accord de branche étendu 2005-03 du 18 février 2005.

Article 2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 - Extension

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

Accord 2005-04 du 22 avril 2005 relatif aux astreintes

Champ d'application

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

| | | |
|--------|---|--|
| 80.1Z | Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés. | |
| 80.2A | Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés. | |
| 80.2C | Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés. | |
| 80.3Z | Enseignement supérieur | Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation. |
| 80.4Z | Formations permanentes et autres activités d'enseignement | |
| 80.4C | Formations des adultes et formation continue | Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. |
| 80.4D. | Autres enseignements | |
| | | Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social. |
| 85.1A | Activités hospitalières : - services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, - les activités de blocs opératoires mobiles, - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.61.62 et suivants du Code de la Santé publique. | |
| 85.1C | Pratique médicale : - les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, - les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, - la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques). | |
| 85.1E | Pratiques dentaires : les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire. | |
| 85.1G | Activités des auxiliaires médicaux : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires. | |
| 85.1L | Centres de collecte et banques d'organes : - les activités des banques de spermes ou d'organes, - les lactariums, - la collecte du sang ou d'autres organes humains. | |
| 85.3A | Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés. | |
| 85.3B | Accueil des enfants en difficulté : - l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, - les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, - l'hébergement en famille d'accueil, - les activités des maisons maternelles. | |
| 85.3C | Accueil des adultes handicapés : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés. | |
| 85.3D | Accueil des personnes âgées : - l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales, - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil. | |

- 85.3E Autres hébergements sociaux : l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc..
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :
- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
 - les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K Autres formes d'action sociale :
- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
 - les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
 - les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
 - les services de tutelle.
- 91.3E Organisations associatives NCA : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.OK Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe ;

- l'hospitalisation à domicile,
- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996.

Toutefois, le présent accord ne s'applique pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile, adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Préambule

Les associations, établissements et services dont le champ d'application est défini ci-dessus peuvent avoir recours à la mise en place d'astreintes dans le cadre de leurs orientations thérapeutiques, pédagogiques, techniques et administratives, et de la contrainte de la permanence des soins.

Le personnel médical n'est pas visé par le présent accord.

Article 1 - Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'association ou de l'établissement, la durée de cette éventuelle intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet.

Article 2 - Dispositions antérieures

Les dispositifs conventionnels ou non plus favorables continueront de s'appliquer en application du principe de faveur.

Article 3 - Compensation de l'astreinte

En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les salariés bénéficient d'une indemnisation destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont soumis.

L'indemnité d'astreinte est fixée en fonction du minimum garanti (MG) et évoluera donc aux mêmes dates que celui-ci. Elle s'élève à :

- 103 MG par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche),
- 1 MG par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète.

Le bénéficiaire d'un avantage en nature logement ou le versement d'une indemnité de logement viendra en déduction de l'indemnité versée en contrepartie de l'astreinte, le logement compensant déjà la disponibilité du salarié.

Article 4 - Organisation

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci sont précisées au niveau de chaque organisme, après consultation des instances représentatives du personnel.

Lorsque l'organisation des astreintes ne peut être assurée que par deux salariés seulement, il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié.

Les astreintes ne peuvent pas être effectuées pendant les congés légaux, les congés conventionnels et les jours de repos RTT.

Article 5 - Programmation

La programmation individuelle des astreintes est établie un mois à l'avance et pourra être modifiée en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Article 6 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 10 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 11 - Extension

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

Article 12 - Date d'effet

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

Préambule

Les dispositions relatives à l'apprentissage qui figuraient dans un accord du 13 mars 2003, complété par deux avenants et modifiés par l'accord 2005-08, sont partiellement modifiées et réunies en un seul et même accord comme suit. Les parties signataires entendent soutenir l'effort de formation par l'apprentissage et développer la fonction tutorale pour accompagner qualitativement les actions de formation qualifiantes et diplômantes en situation d'emploi.

Champ d'application

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycles, spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
- 80.3Z Enseignement supérieur établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés
- 80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
- 80.4C Formations des adultes et formation continue les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette classe comprend les IFSI (instituts de formation en soins infirmiers), les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS (instituts régionaux en travail social).
- 80.4D Autres enseignements

- 85.1A Activités hospitalières :
 - services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
 - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
 - les activités de blocs opératoires mobiles,
 - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.61-62 et suivants du Code de la Santé publique.
- 85.1C Pratique médicale :
 - les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
 - les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
 - la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1E Pratiques dentaires : les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G Activités des auxiliaires médicaux : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L Centres de collecte et banques d'organes :
 - les activités des banques de spermes ou d'organes,
 - les lactariums,
 - la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B Accueil des enfants en difficulté :
 - l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
 - les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
 - l'hébergement en famille d'accueil,
 - les activités des maisons maternelles.

- 85.3C Accueil des adultes handicapés : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D Accueil des personnes âgées :
 - l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
 - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E Autres hébergements sociaux : l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :
 - les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
 - les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K Autres formes d'action sociale :
 - les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
 - les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
 - les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
 - les services de tutelle.
- 91.3E Organisations associatives NCA : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 1 - Objet et durée de l'accord

Les formations par apprentissage prioritaires pour les rentrées 2006 et 2007 sont les suivantes :

- les filières éducative et technique, de service social et d'aide à la personne pour les niveaux IV et III ;
- le niveau III de la filière animation ;
- le niveau III d'infirmier et des emplois médico-techniques ;
- le niveau V d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.

Article 2 – Financement

Comme prévu à l'article 3 de l'accord 2005-08 du 23 juin 2005, le financement du présent accord, hors rémunération des apprentis, est pris sur le 1/5ème de la contribution dite de professionnalisation (0,50% C. trav., art. L.951-1 2° du 1er alinéa, et 0,15% art. L.952-1 1°).

Article 3 - Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis relevant du présent accord est fixée comme suit :

- a) pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans
 - 30% du SMIC pendant la 1ère année d'exécution de leur contrat ;
 - 45% du SMIC pendant la 2ème année d'exécution de leur contrat ;
- b) pour les jeunes âgés de 18 à 21 ans :
 - 50% du SMIC pendant la 1ère année d'exécution de leur contrat ;
 - 60% du SMIC pendant la 2ème année d'exécution de leur contrat ;
 - 70% du SMIC pendant la 3ème année d'exécution de leur contrat ;
- c) pour les jeunes de 21 ans et plus :
 - 65% du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 65% du SMIC pendant la 1ère année d'exécution de leur contrat ;
 - 75% du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75% du SMIC pendant la 2ème année d'exécution de leur contrat ;
 - 85% du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 85% du SMIC pendant la 3ème année d'exécution de leur contrat.

Article 4 - Fonction tutorale

Pour chaque titulaire de contrat d'apprentissage, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. La personne choisie pour être tuteur doit être explicitement volontaire et remplir une des conditions énoncées aux § 1, 2 ou 3 de l'article R.117-3.

Conformément à l'article IV-3 du chapitre IV de l'accord 2005-01 sur la formation tout au long de la vie, le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés. Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à trois après accord de la CPNE.

L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former, selon le référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur établi par la CPNE. Cette action de formation devra démarrer au plus tard le mois qui suit l'exercice de la mission tutorale. L'employeur tiendra compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

Pour permettre la préparation et l'exercice des missions tutorales tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés en apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation.

Pour assurer la fonction tutorale, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenti ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans de l'apprenti.

L'ensemble des temps consacré à sa mission est du temps de travail effectif.

Dans tous les établissements de la branche, le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 50 euros bruts par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée *pro rata temporis*.

Article 5 - Habilitation des CFA

La branche mandate la CPNE pour habilitier un CFA sanitaire et social par région. Lorsque ce CFA n'existe pas, et dans l'attente de sa mise en place, la branche mandate la CPNE pour habilitier d'autres CFA, afin d'assurer la mise en œuvre concrète des formations par apprentissage définies comme prioritaires par la branche.

Dans l'attente de la mise en place du CFA sanitaire et social régional, l'habilitation de ces CFA est accordée pour trois ans, renouvelables.

La convention habilitant les CFA précisera les obligations des parties à l'égard des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des entreprises.

Le ou les CFA habilités mettent en œuvre les formations par apprentissage, en priorité avec les organismes de formation qui adhèrent à une des composantes de l'UNIFED.

Dans le cas où les organismes de formation dispensant les formations prioritaires du présent accord n'existent pas dans la branche, le ou les CFA habilités mettent en œuvre les dites formations avec les organismes de formation initiale en capacité de le faire.

Article 6 - Mise en œuvre de l'accord

Conformément à l'article 4 de l'accord de branche 2005-08 du 23 juin 2005, UNIFAF est chargé de la mise en œuvre du présent accord. UNIFAF rendra compte annuellement de l'exécution du présent accord à la commission de suivi prévue à l'article 9.

Article 7 - Calendriers

A l'exclusion d'une demande de révision de l'accord qui serait présentée au titre de l'article 8 ci-après, le présent accord est valide pour les rentrées 2006 et 2007. Les formations prioritaires par apprentissage, pour la période triennale 2008-2011 de l'accord de branche 2005-01, seront négociées au plus tard le 31 décembre 2007.

Article 8 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord.

Article 9 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Article 10 - Suivi de l'accord

Si les organisations syndicales signataires du présent accord sont différentes des signataires de l'accord 2005-08 du 23 juin 2005, une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'UNIFED et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée.

Si les organisations syndicales signataires du présent accord sont les mêmes que les signataires de l'accord 2005-08 du 23 juin 2005, alors la commission paritaire nationale de suivi de l'accord 2005-08 est également chargée du suivi du présent accord.

Article 11 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif, sauf dispositions plus favorables.

Article 12 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 13 – Extension

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

Article 14 - Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1er jour du mois suivant la date d'agrément de l'accord.

Accord 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Préambule

Constats, orientations et moyens

Les constats

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif est confrontée à une montée en charge des besoins de la société, une évolution des politiques publiques qui appellent une diversification accrue des réponses sanitaires, sociales et médico-sociales (diversification des activités, des modes d'intervention, mutations des modes de prise en charge, modularité des formes d'accueil et d'accompagnement, émergence de nouvelles structures, développement du travail en réseau, etc.).

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit répondre, comme l'ont montré les études réalisées dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications de la branche et l'avis du Conseil Economique et Social, à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié,
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés,
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois tenant compte de l'évolution des besoins des personnes prises en charge,
- accompagnement vers la VAE pour les diplômés ou titres nationaux de la branche,
- insertion des jeunes, mobilité et place des séniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche,
- promotion des parcours professionnels des salariés au sein de la branche et notamment pour les salariés connaissant des difficultés,
- reconnaissance et responsabilisation des salariés dans leur rôle d'acteur, de co-constructeur, de leur parcours professionnel.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit être attentive aux exigences de qualité et de transparence : la mise en oeuvre des lois relatives aux droits du malade et à la qualité du système de santé, ainsi que les lois rénovant l'action sociale et médico-sociale, mobilisent une partie non négligeable du temps de travail des personnels, requièrent la présence de personnels qualifiés et appellent à une évaluation interne et externe - notamment :

- l'article 22 de la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 portant sur la rénovation de l'action sociale et médico-sociale et, en particulier, sur l'obligation de procéder à une évaluation interne et externe des activités et de la qualité des prestations délivrées,
- le décret 2005-346 du 14 avril 2005 sur l'évaluation des pratiques professionnelles des médecins.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit veiller à l'intégration des nouvelles techniques dans les pratiques professionnelles :

- l'évolution rapide des technologies et des innovations dans la prise en charge des usagers, l'évaluation des pratiques professionnelles, nécessitent un ajustement permanent des professionnels ;
- notre branche est en pleine mutation : restructuration des secteurs d'activité, modification des systèmes de tarification, nouveaux engagements dans le cadre des conventions tripartites, évolution modifiant profondément les équilibres et stratégies des établissements tant sur le plan économique que sur le plan des ressources humaines.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit être soucieuse de l'adaptabilité des structures à la maîtrise des évolutions de notre environnement.

La survenance possible de graves difficultés sanitaires et sociales collectives conduit à développer des modèles d'analyse de gestion des risques auprès des professionnels.

L'allongement de l'espérance de vie fait que les équipes pluri-disciplinaires se trouveront de plus en plus confrontées à l'accroissement généralisé des problèmes de santé et de dépendance.

Enfin, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit anticiper les tensions sur le marché du travail.

La formation qualifiante et la professionnalisation des salariés de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif peuvent apporter des réponses :

- aux tensions actuelles et à venir, affectant certains métiers ou certaines zones géographiques, qui peuvent mettre en cause le principe d'égal accès aux soins et aux prises en charge ;
- à l'attractivité affaiblie des professions sanitaires et sociales, notamment auprès des jeunes, en raison de l'image des métiers, perçus comme contraignants et difficiles ;
- à la prévention de l'usure professionnelle et à la prise en compte des problématiques des séniors.

Les orientations

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est devenue une nouvelle voie d'accès à la qualification. L'alternance entre des actions de formation se déroulant en dehors du lieu de travail dans des organismes de formation et des séquences de travail supervisées par des professionnels a toujours été favorisée dans le secteur sanitaire, médico-social et social, à la fois dans la voie étudiante et dans les dispositifs de la formation professionnelle continue. Ainsi, les stages ont toujours été inclus dans les cursus d'études et l'alternance est fondatrice des voies de l'apprentissage (contrats d'apprentissage) et de la professionnalisation (contrats de professionnalisation).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent contribuer au développement de chacune des voies d'accès à la formation et à la qualification. Dans ce cadre, ils soutiennent l'optimisation de l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle, pour développer des actions de formation qui visent non seulement l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification mais aussi le développement des compétences, ainsi que les actions de formation liées aux évolutions des emplois et des métiers, à la mobilité, à la conversion et à la promotion professionnelle.

Ils souhaitent également que ces différentes voies permettent d'accéder à l'ensemble des qualifications.

Conscients des enjeux mis en évidence dans la loi du 4 mai 2004 et tenant compte des compétences des conseils régionaux en matière de formation, les parties signataires ont engagé avec l'accord initial 2005-01 un calendrier et un dispositif de négociation afin de décliner dans la branche les différentes dispositions de la loi tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle.

Pour la nouvelle période triennale, elles entendent renforcer cet accord initial en en affinant les objectifs, les orientations et les moyens.

Pour ce faire, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif se fixe les orientations suivantes :

- favoriser le recours aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation lors des recrutements ;
- actualiser et développer les compétences dans le cadre de parcours de professionnalisation tels que définis par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 et précisés par la circulaire DGEFP n°2006/35 du 14 novembre 2006, prenant en compte chaque fois que possible, les acquis de l'expérience ;
- favoriser la prise en charge financière par l'OPCA des actions de formation s'inscrivant dans les parcours de professionnalisation.

Les moyens

L'action de formation selon toutes ses modalités dont la formation ouverte et/ou à distance (*e-learning*), est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'ajustement aux évolutions. Elle contribue ainsi à la nécessaire convergence entre les besoins socio-économiques des entreprises et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Afin de répondre au mieux aux objectifs qu'elle se donne, la branche s'engage à développer, selon des modalités à définir avec son OPCA, le conseil tant aux employeurs qu'aux salariés en y intégrant entre autre le concept de parcours professionnel.

Les parties signataires considèrent que les orientations définies par le présent accord nécessitent :

- un engagement de tous les partenaires : employeurs, salariés, formateurs, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, instances paritaires de la branche (Commission paritaire de branche [CPB], Commission paritaire nationale de l'emploi [CPNE], l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, UNIFAF) dans le respect des rôles attribués à chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires en vigueur et par le présent accord ;
- une mobilisation de tous les dispositifs et de tous les fonds, qu'ils soient gérés par des organismes publics ou par l'OPCA de la branche.

Elles soulignent également leur attachement à l'évolution des travaux de l'observatoire de branche qui constituent un outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles de formation professionnelle.

Elles estiment enfin que la négociation triennale sur la formation professionnelle est l'un des moments privilégiés pour mettre en cohérence les orientations de la branche et celles des différents schémas nationaux et régionaux.

Champ d'application

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérés ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

| | | |
|--------|---|--|
| 80.3Z | Enseignement supérieur | Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer |
| 80.4Z | Formations permanentes et autres activités d'enseignement | les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation. |
| 80.4C | Formations des adultes et formation continue | Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. |
| 80.4D. | Autres enseignements | Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social. |
| 85.1A | Activités hospitalières : | |
| | - services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, | |
| | - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, | |
| | - les activités de blocs opératoires mobiles, | |
| | - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.61.62 et suivants du CSP. | |
| 85.1C | Pratique médicale : | |
| | - les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, | |
| | - les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, | |
| | - la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques). | |
| 85.1E | Pratiques dentaires : | les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire. |
| 85.1G | Activités des auxiliaires médicaux : | les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires. |
| 85.1L | Centres de collecte et banques d'organes : | |
| | - les activités des banques de spermes ou d'organes, | |
| | - les lactariums, | |
| | - la collecte du sang ou d'autres organes humains. | |
| 85.3A | Accueil des enfants handicapés : | l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés. |
| 85.3B | Accueil des enfants en difficulté : | |
| | - l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, | |
| | - les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, | |
| | - l'hébergement en famille d'accueil, | |
| | - les activités des maisons maternelles. | |
| 85.3C | Accueil des adultes handicapés : | l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés. |
| 85.3D | Accueil des personnes âgées : | |
| | - l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales, | |
| | - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil. | |
| 85.3E | Autres hébergements sociaux : | l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.. |
| 85.3G | Crèches et garderies d'enfants : | activités des crèches, garderies et haltes-garderies. |
| 85.3H | Aide par le travail, ateliers protégés : | |
| | - les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, | |
| | - les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés. | |
| 85.3K | Autres formes d'action sociale : | |
| | - les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée, | |
| | - les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles, | |
| | - les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées, | |
| | - les services de tutelle. | |
| 91.3E | Organisations associatives NCA : | les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif. |
| 93.OK | Activités thermales et de thalassothérapie : | soins thermaux et de thalassothérapie. |
| 24.4A | Fabrication de produits pharmaceutiques de base : | la transformation du sang et la fabrication de dérivés. |

Il est précisé que ce champ englobe

1. l'hospitalisation à domicile,
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996, ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile, adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérent aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Chapitre I

Le plan de formation

Les employeurs de la branche appliquent un taux de participation au titre du plan de formation à hauteur minimum de 1,60% de la masse salariale brute et adhèrent obligatoirement à UNIFAF aux conditions suivantes : chaque adhérent s'engage à verser à l'OPCA de Branche 65% de son obligation légale ou conventionnelle de cotisation au Plan de formation.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation peut contenir trois types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail ;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences.

Toutes ces actions sont imputables au titre de l'article L.900-2 du code du travail.

Les trois catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser dans les documents qu'il lui remet, la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

Article I-1 - Actions d'adaptation au poste de travail

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

Article I-2 - Actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi, sont mises en oeuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Seul un accord d'entreprise, ou à défaut l'accord écrit du salarié, peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou sur le volume d'heures complémentaires (salariés à temps partiel).

De même, elles ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration dans la limite fixée, par an et par salarié, à 50 heures. Ces heures sont donc payées au taux normal.

Pour les salariés en forfait jour ou en forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait et ce, dans la limite de 4%.

Article I-3 - Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5% du forfait).

L'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être un critère de discrimination.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale. Elle est exonérée de cotisations sociales mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation les engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

Article I-4 - Nombre d'heures effectuées hors temps de travail

Le contingent global d'heures de formation réalisées hors temps de travail lorsqu'un salarié suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut être supérieur à 80 heures.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, cette limite est égale à 5% du forfait.

Chapitre II Contrats de professionnalisation

Article II-1 - Actions de formation

Sont prioritaires les actions de formation visant l'obtention d'un diplôme ou titre national, dont l'objet est de :

- a) Favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- b) Compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- c) Acquérir un titre ou diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Une action de formation prioritaire combine un public visé à l'article II-2 à une certification et filière visées à l'article II-3.

Article II-2 - Publics bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Article II-3 - Certifications et filières visées

Les niveaux de certification et filières visés prioritairement sont :

- Niveau V pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement de la personne ;
- Niveau IV pour les filières éducatives, de l'animation et de l'accompagnement et de l'aide à la personne ;
- Niveau III pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement à la personne, dès lors que la durée de la formation restant à effectuer pour le diplôme visé n'excède pas 24 mois ;
- Niveau V à III pour les emplois à caractère administratif, technique et selon la liste établie par la CPNE pour les emplois à caractère médico-technique.

Article II-4 - Durée

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires :

- La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures.

Il appartiendra au fonds d'assurance formation de moduler ces durées en fonction des diplômes ou titres nationaux visés et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements de formation.

Pour les certifications et filières non visées prioritairement, les dispositions de droit commun s'appliquent, à savoir :

- durée du contrat de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;
- actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;
- prise en charge des actions d'évaluation d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire fixé par décret.

Article II-5 - Rémunération

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à

celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60% du SMIC ;

- salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75% du SMIC.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 70% du SMIC ;
- salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85% du SMIC.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85% de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

Article II-6 – Financement

Les dispositions du présent chapitre seront prises en charge au titre des 3/5èmes de la contribution dite de professionnalisation.

Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires est fixé à :

- 27 € pour les certifications de niveau V,
- 13 € pour les certifications de niveau IV,
- 11,5 € pour les autres certifications.

Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation non prioritaires correspond au montant du forfait fixé à l'article D.981-5 du code du travail (soit 9,15 € à la date de la signature du présent accord).

Les partenaires sociaux de la branche pourront revoir le montant des forfaits de prise en charge.

Article II-7 - Mise en œuvre

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

Chapitre III Périodes de professionnalisation

Article III-1 - Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée par :

- a) Des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir tout diplôme ou partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE ou donnant accès à une qualification d'une des conventions collectives de la branche ;
- b) Des actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences.

Article III-2 - Publics bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation visent prioritairement :

- c) Les salariés comptant 15 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté de deux années dans une entreprise de la branche professionnelle avec un minimum d'une année d'ancienneté chez l'employeur ;
- d) Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption et pour les hommes et les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- e) Les salariés reprenant leur activité professionnelle après au moins 6 mois consécutifs d'absence pour maladie, accident du travail ou congé légal ;
- f) Les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour l'exercice d'un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans ;
- g) Les travailleurs handicapés (article L.323-3 du code du travail) ;
- h) Les salariés dont le titre ou diplôme est insuffisant au regard de l'emploi occupé ;
- i) Les salariés visant un titre ou diplôme supérieur en vue d'une mobilité, d'une reconversion ou d'une promotion ;
- j) Les salariés pour lesquels un certificat de formation complémentaire est exigé réglementairement pour l'exercice de certains emplois ;
- k) Les salariés dont l'emploi occupé ou visé nécessite une actualisation ou une acquisition des compétences.

Article III-3 - Certifications et actualisation ou développement des compétences

Sont prioritaires :

- a) Les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre national de :
 - Niveau V pour les filières éducatives et du soin ;
 - Niveau IV pour la filière éducative ;
 - Niveaux V à III pour les emplois à caractère administratif et technique ;

- Niveaux V à III pour les emplois à caractère médico-technique inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE
 - Niveau III pour les emplois relevant du domaine de l'éducatif, de l'animation et du soin occupés par des salariés ayant déjà une première qualification professionnelle de niveau IV ou V ou bénéficiant d'une dispense de ce pré-requis par le certificateur du diplôme visé ;
 - Niveaux II et I pour les emplois d'encadrement inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE.
- b) Les actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences des salariés titulaires d'un diplôme de niveau III du secteur sanitaire.
- c) Les actions de formation médicale continue et d'évaluation des pratiques professionnelles, définies par l'arrêté du 13 juillet 2006.

Les périodes de professionnalisation prioritaires associent un public visé à l'article III-2 à une certification ou action d'actualisation ou de développement de compétences visées à l'article III-3.

Article III-4 - Mise en œuvre

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues et notamment, l'engagement de reclassement proposé à l'issue de l'obtention du titre ou diplôme.

Article III-5 - Rémunération - Indemnisation

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération prévue au contrat de travail.

Les actions de formation suivies hors temps de travail donnent lieu au versement d'une indemnisation selon les textes réglementaires en vigueur.

Article III-6 - Nombres d'heures effectuées hors temps de travail

Les heures de formation suivies dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail. Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder les droits ouverts par salarié au titre du DIF, dans la limite de 60 heures maximum sur une même année civile.

Article III-7 - Financement

Les dispositions du présent chapitre seront prises en charge au titre des 3/5èmes de la contribution dite de professionnalisation.

Lorsque le salarié fait valoir son DIF dans des actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une période de professionnalisation dont les priorités sont déterminées à l'article III-3, ces actions sont prises en charge au titre des 3/5èmes de la contribution dite de professionnalisation.

Article III-8 - Forfaits

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est fixé à 11,50 € par heure.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation non prioritaires est égal au montant du forfait fixé à l'article D.981-5 du code du travail (soit 9,15 € à la date de la signature du présent accord).

Les partenaires sociaux de la branche pourront revoir le montant des forfaits de prise en charge.

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

Chapitre IV Tutorat

Article IV-1 - Désignation du tuteur

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II et les salariés en apprentissage l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. Pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de la structure. Lorsqu'il s'agit de période de professionnalisation s'inscrivant dans un parcours conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle la désignation d'un tuteur est fortement recommandée

Article IV-2 - Critères de désignation du tuteur

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

Article IV-3 - Formation du tuteur et encadrement des tutorés

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés. Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à 3 après accord de la CPNE. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le tuteur devra être formé en amont ou pendant la réalisation du contrat de professionnalisation. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu dans la première moitié de la durée du contrat de professionnalisation. Les actions de formation tutorale ne sont pas obligatoires pour les tuteurs dont les emplois sont réglementés en la matière.

La branche confie à la CPNE le soin de revoir le référentiel professionnel de la fonction de tuteur pour les personnes titulaires de diplômes qui identifient déjà cette mission dans leur référentiel activité.

La branche confie à la CPNE la labellisation des centres de formation et le soin de s'assurer d'une offre existante sur l'ensemble du territoire.

Article IV-4 - Fonction tutorale

Pour permettre la préparation et l'exercice des missions tutorales tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au tuteur le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation ou de l'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

Pour assurer la fonction tutorale, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des contrats, périodes de professionnalisation et de l'apprentissage ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en oeuvre du projet professionnel du salarié ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail du stagiaire ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du stagiaire.

L'ensemble des temps consacré à sa mission est du temps de travail effectif.

A l'exception des salariés relevant de la convention collective nationale des Centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 dont la fonction tutorale est comprise dans le référentiel de compétences, le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 70 € brut par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation du «tutoré» En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée au *pro rata temporis*. Cette indemnité sera prise en charge au titre du 0,50%.

Article IV- 5 - Financement des actions de tutorat

Les actions de tutorat pour les contrats et périodes de professionnalisation sont prises en charge au titre des 3/5èmes de la contribution dite de professionnalisation.

Les actions de tutorat pour l'apprentissage sont prises en charge au titre des 1/5ème de la contribution dite de professionnalisation.

Chapitre V Droit individuel à la formation (DIF)

Article V-1 - Dispositions relatives au DIF

Les salariés visés à l'article L.933-1 du code du travail titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an.

Si la loi prévoit que le DIF s'exerce en principe hors du temps de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut permettre l'utilisation du DIF en tout ou partie sur le temps de travail.

Les partenaires sociaux s'accordent pour retenir l'année civile comme période de référence. L'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée *pro rata temporis*.

Les salariés sont informés individuellement et annuellement de leurs droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation et ceci à compter du 31 décembre 2005.

Article V-2 - Actions de formation prioritaires

- Actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée inscrite au RNCP ;
 - actions de première qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
 - actions de formation qualifiante professionnelle d'un niveau supérieur dont la certification figure sur la liste de la CPNE ;
 - actions de formation ayant pour objet d'acquérir une partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP.
- Les autres actions de formation également prioritaires au titre du DIF sont :
- actions d'alphabétisation ;
 - actions de formation visant à l'acquisition de techniques et compétences spécifiques s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée ;
 - actions de perfectionnement aux langues étrangères s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée ;
 - actions de formation visant à l'acquisition du langage des signes.

Article V-3 - Acquisition du DIF

Le DIF s'acquiert *prorata temporis* pour les salariés entrant ou sortant des effectifs en cours d'année.

Pour mémoire, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté au 7 mai 2004, ont bénéficié au 1er janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 239/366èmes de 20 heures arrondi à 14 heures.

Les salariés qui ont acquis une année d'ancienneté entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 ont bénéficié au 1er janvier 2005 du DIF calculé *prorata temporis*.

Article V-4 - Dispositions spécifiques aux salariés en CDD

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation *prorata temporis* lorsqu'ils justifient de quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des douze derniers mois conformément aux articles L.931-20-2 et L.931-15 du code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article V-5 - Cumul d'heures au titre du DIF

Le nombre d'heures que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié, dans la limite maximale de 120 heures et dans la limite de six ans.

Le cumul des heures de DIF transférées et des heures de DIF acquises chez le nouvel employeur ne permet pas de déroger au plafond de 120 heures.

Lors de la suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé sans solde...), ce dernier continue à acquérir son droit individuel à la formation.

Article V-6 - Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié.

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation et pourront se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux, par accord individuel.

Article V-7 - Engagements réciproques

La demande écrite du salarié, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main contre décharge). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit précisant notamment la nature de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, organisme pressenti...).

Article V-8 - Modalités relatives au désaccord

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du Congé individuel formation (CIF).

Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L.933-4 du code du travail.

Article V-9 - Rupture du contrat

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

Article V-10 - Transférabilité du DIF

Lorsqu'un salarié quitte un employeur de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif pour rejoindre un employeur de la même branche, la totalité du nombre d'heures acquises au titre du DIF est transférée chez ce nouvel employeur.

Lorsqu'un salarié quitte un employeur d'une autre branche pour rejoindre un employeur de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, la moitié du nombre d'heures acquises au titre du DIF est transférée chez ce nouvel employeur, dans la limite d'un plafond de 60 heures transférées.

Le cumul des heures de DIF transférées et des heures de DIF acquises chez le nouvel employeur ne permet pas de déroger au plafond de 120 heures.

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié une attestation précisant les droits acquis au titre du DIF et non utilisés.

Article V-11 - Financement du DIF

Les frais de repas, les frais de transport et les frais annexes engagés au titre du DIF sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation dans la limite des barèmes fixés par l'OPCA.

Pour un salarié qui a transféré des heures de DIF et qui suit dans le délai de 36 mois suivant son embauche une action répondant aux priorités fixées à l'article V-2, les frais pédagogiques sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation, dans la limite de 120 heures multiplié par le montant du forfait fixé à l'article D.981-5 du code du travail (soit 9,15 € à la date de signature du présent accord).

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en oeuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

Chapitre VI Observatoire

Article VI-1 - Les enjeux

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif a été créé par l'accord 2005-01 du 7 janvier 2005 modifié par l'avenant n°1 du 18 février 2005 et l'avenant n°2 du 23 juin 2005.

Cet observatoire assure par délégation, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi, une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, leur obsolescence, ainsi qu'une veille démographique des professionnels dans le souci de favoriser une démarche politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les établissements de la branche.

Article VI-2 - Les missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche :

- Collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche.
- Contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation.
- Constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'informations et d'analyses autour des métiers de la branche.
- De conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques.
- De produire des données annuelles à la branche à destination de la CPB et de la CPNE.
- De transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en terme de publics à cibler que des formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.
- D'être force de proposition sur les évolutions et les moyens de correction nécessaires ainsi que sur les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la branche doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Article VI-3 - Composition du comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire est composé de 10 membres pour l'UNIFED et de 10 membres pour le collège salarié à raison de deux représentants par organisation membre de la CPNE.

Il se réunit au moins deux fois par an. Il met en place un bureau composé paritairement de 4 membres :

- un président et un vice président,
- un trésorier et un trésorier adjoint.

La durée de mandat du bureau est fixée à deux ans.

Les fonctions s'exercent alternativement, tous les ans, entre les représentants des employeurs et des organisations de salariés.

Le comité paritaire de pilotage peut s'adjoindre des représentants de la direction d'UNIFAF et de ses services techniques.

Le secrétariat est assuré par un représentant technique d'UNIFAF.

Article VI-4 - Protocole triennal d'orientation

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire selon un protocole triennal.

Il met en place par décision paritaire toute commission susceptible d'accompagner les missions qu'il définit.

Article VI-5 - Travaux d'observation

Le protocole triennal met en oeuvre les travaux d'observation au niveau régional ou territorial nécessaires à une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications pour que les partenaires sociaux puissent définir les objectifs et priorités de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Article VI-6 - Financement

Pour la mise en oeuvre de l'observatoire des métiers et des qualifications les parties signataires décident d'affecter à son financement jusqu'à 2% de la collecte due au titre de la contribution dite de professionnalisation, sur le 1/5ème consacré au frais de gestion de la professionnalisation, au reversement au fonds unique de péréquation (FUP) ; le solde restant revenant au dispositif de professionnalisation, contrats et périodes.

Article VI-7 - Secrétariat permanent

Les parties signataires confient, par le biais d'une convention de gestion, la mise en oeuvre opérationnelle du secrétariat permanent et des travaux décidés par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire au fonds d'assurance formation de la branche professionnelle. Celui-ci liquidera les engagements financiers relatifs aux frais de fonctionnement et aux frais d'études engagés par le comité paritaire de pilotage.

Les frais de fonctionnement concernent tout autant les dépenses afférentes à l'administration de l'observatoire que les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en oeuvre.

Chapitre VII

Entretien professionnel de formation et passeport formation

Article VII-1 - Entretien professionnel de formation

Bénéficiaires

Chaque salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même structure, peut bénéficier au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel avec un responsable hiérarchique.

Il concerne uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel.

Si le salarié demande l'organisation de cet entretien, ledit entretien devra être organisé dans un délai de trois mois.

Pour s'y préparer, le salarié sera prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins un mois avant la dite date.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Objectifs

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Il a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNE pour élaborer un guide de l'entretien professionnel.

Article VII-2 - Passeport formation

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit par la formation professionnelle tout au long de la vie, soit du fait de ses expériences professionnelles.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- les attestations de formation et/ou de stages liées aux activités associatives bénévoles, syndicales.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNE pour réaliser un modèle de passeport formation.

Chapitre VIII Dispositions finales

Article VIII-1 - Fongibilité

Le conseil d'administration du fonds d'assurance formation de la branche pourra, dans le cadre de la contribution dite de professionnalisation, rendre fongibles les reliquats des dotations telles que prévues ci-dessus pour les contrats et périodes de professionnalisation, le DIF, le tutorat, l'observatoire et l'apprentissage.

Article VIII-2 - CIF

Les partenaires sociaux renégocieront avant le 31.12.2008 un accord relatif au congé individuel de formation, notamment pour définir les actions de formation prioritaires et les modalités de mise en oeuvre.

Article VIII-3 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue à l'accord de branche 2005-01 du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle continue modifié par ses trois avenants.

Article VIII-4 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article VIII-5 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L.132-8 du code du travail.

Article VIII-6 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Article VIII-7 - Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

La Commission Paritaire de Branche peut apporter des modifications à la répartition de la contribution dite de professionnalisation.

La CPB mandate la CPNE pour effectuer un suivi annuel qualitatif et quantitatif des dispositifs de formation hors temps de travail.

Article VIII-8 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article VIII-9 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article VIII-10 - Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L.314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Article VIII-11 - Extension

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