FO ACTION SOCIALE

CCNT66

ECTIVE NATIONALE REVENDICATIVE

SEMENTS ET SERVICES

15 MARS 2016

PTÉES ET HANDICAPÉES

50 ANS

DU 15 MARS 1966

PREAMBULE

Comme le dit fort justement le tract intersyndical FO, CGT et SUD du 15 février 2016, *« En 50 années d'actions et de négociations, les salariés et leurs organisations syndicales sont parvenus à construire une « **Convention Collective Nationale du Travail 66** » qui rassemble des garanties collectives bien supérieures au Code du Travail. Elle constitue aujourd'hui un rempart face aux politiques d'austérité qui mettent à mal le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif. »*

Et il rappelle avec force que : *« De la même façon que le MEDEF et le Gouvernement avec les Lois Macron, Rebsamen et bientôt El Khomri, veulent détruire le Code du Travail, les syndicats employeurs du secteur tentent de développer leurs projets de casse des conventions collectives (CCNT du 31/10/1951, Croix-Rouge Française, Centres de Lutte Contre le Cancer…) relayant ainsi avec zèle les politiques d'enveloppes fermées et de restrictions budgétaires imposées par les gouvernements successifs.»*

Face à cette offensive sans précédent et conjointe, notre revendication continue FORCE OUVRIERE ACTION SOCIALE de maintien et d'améliorations de toutes les conventions collectives nationales, et plus particulièrement celle de la CCNT66, est bien d'actualité.

C'est le sens de ce projet de mise à disposition pour les militants et les salariés d'une **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL 66 FORCE OUVRIERE REVENDICATIVE**. A la fois elle reprend le texte actuel conventionnel dans son intégralité et elle intègre dans le corps du texte nos revendications FORCE OUVRIERE ACTION SOCIALE élaborées lors de nos congrès fédéraux et par notre délégation de négociateurs.

Je tiens à remercier particulièrement tous les camarades qui ont travaillé d'arrache-pied et permis que ce projet voit le jour en temps et en heure : Corinne, Stéphane, Fabrice, René, Jean Marc, Eric, Pierre-Yves, Laura et nos bienveillants relecteurs et correcteurs : Christian et Odile.
Notre Fédération Nationale FORCE OUVRIERE ACTION SOCIALE est issue du Syndicat National Autonome et Interprofessionnel de l'Enfance Inadaptée (S.N.A.I.E.I) qui fut à l'instigation et avec la CFTC la première organisation signataire de la CCNT66 le 15 mars 1966. Nous ne l'oublions pas et en sommes fiers.

La CCNT66 contient des garanties solides et égalitaires qui ne seront améliorées que si nous arrivons à sortir du carcan des politiques d'austérité en cours. Le blocage du pays par la grève interprofessionnelle reste l'étape suivante et indispensable à construire pour aider les salariés à maintenir leur droit à la hauteur de ce qu'ils sont déjà et pour faire aboutir les revendications qui les amélioreront.

Nous en sommes sûrs, la CCNT66 FO REVENDICATIVE est un des outils indispensables que tous les salariés attendaient en cette période de résistance et de combat en cette année anniversaire et où nous tiendrons notre XVIIe congrès, celui de la liberté et de l'indépendance.

Pascal CORBEX
Secrétaire général de la FNAS FO

FO ACTION SOCIALE REVENDIQUE EN GÉNÉRAL :

- l'augmentation générale des salaires,
- des qualifications reconnues par des titres et des diplômes nationaux, à l'inverse des « compétences » valorisées par les seuls employeurs, et la polyvalence voulue par le gouvernement,
- le financement du secteur social et médicosocial par des moyens à la hauteur des besoins, permettant une prise en charge adaptée aux publics accueillis,
- la suppression des enveloppes financières contraintes,
- la liberté de négocier,
- l'arrêt de toutes les politiques d'austérité et l'abandon du pacte de responsabilité

Organisations syndicales nationales signataires

Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale (Syneas)
3, rue au Maire – CS 70009,
75 139 Paris cedex 3

Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées et fragiles (Fegapei)
14, rue de la Tombe-Issoire,
75 014 Paris

D'une part

Fédération des syndicats santé sociaux CFTC
34, quai de la Loire, 75019 Paris

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT
Case 538 – 93515 Montreuil cedex

Fédération des services de santé et sociaux CFDT
47-49, avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19

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

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO
7, passage Tenaille, 75014 Paris

Fédération nationale SUD santé sociaux (Solidaires)
70, rue Philippe de Girard, 75018 Paris

D'autre part

S O M M A I R E

I - Dispositions Générales

TITRE I - RÈGLES GÉNÉRALES

Art. 1	- Champ d'application professionnel	9
Art. 2	- Durée - Résiliation	10
Art. 3	- Révision	10
Art. 4	- Effets	11
Art. 5	- Personnel intermittent et temporaire	11
Art. 6	- Adhésions	11

TITRE II - LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Art. 7	- Liberté d'opinion	13
Art. 8	- Exercice du droit syndical	13
Art. 9	- Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale	16
Art. 10	- Délégués du personnel	16
Art. 10 bis	- Comité d'entreprise	17
Art. 10 ter	- Conseil d'établissement	18
Art. 10 quater	- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	18

TITRE III - RECRUTEMENT ET LICENCIEMENT

Art. 11	- Conditions de recrutement	21
Art. 12	- Affectation d'emploi	21
Art. 13	- Embauche, Période d'essai, Confirmation	21
Art. 13 bis	- Période d'essai	22
Art. 14	- Emploi à durée déterminée	22
Art. 15	- Absences	23
Art.16	- Rupture du contrat de travail - Délai congé	23
Art. 17	- Indemnité de licenciement	24
Art. 18	- Départ à la retraite	24
Art. 19	- Licenciement pour suppression d'emploi	26

TITRE IV - EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 20	- Décompte et répartition du temps de travail	27
Art. 21	- Repos hebdomadaire	30
Art. 22	- Congés payés annuels	30

Art. 23 - Jours fériés 31
Art. 23 bis - Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation 32
Art. 24 - Congés familiaux et exceptionnels 32
Art. 25 - Congés exceptionnels non rémunérés 33
Art. 25 bis - Congés de formation économique, sociale et syndicale 33
Art. 26 - Congés de maladie 34
Art. 27 - Congés pour accident du travail et maladie professionnelle 34
Art. 28 - Congés de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation 35
Art. 29 - Congés pour périodes militaires 35
Art. 30 - Absences 35
Art. 31 - Exécution du service et devoirs du personnel 36
Art. 32 - Promotion sociale et perfectionnement 36
Art. 33 - Conditions générales de discipline 36
Art. 34 - Commission régionale paritaire de conciliation 37
Art. 35 - Hygiène et sécurité 37

TITRE V - RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

Art. 36 - Salaires et indemnités 39
Art. 37 - Salaire minimum garanti 39
Art. 38 - Classement fonctionnel 40
Art. 39 - Majorations d'ancienneté 40
Art. 40 - Changement de catégorie temporaire 40
Art. 41 - Frais professionnels 41
Art. 42 - Régime de retraite complémentaire (non cadre) 41
Art. 43 - Régime de complémentaire santé 41
Art. 44 - Avantages accessoires : nourriture 53

ANNEXE DISPOSITIONS GÉNÉRALES : Régime de prévoyance 55

TITRE VI - DISPOSITIONS SPÉCIALES AUX CADRES 65

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

TITRE VII - CONCILIATION ET ARBITRAGE

Art. 49 - Commission nationale paritaire de conciliation 67

TITRE VIII - MESURES TRANSITOIRES

Art. 50 - Intégrations 69
Art. 51 - Reclassements 69

II - Annexes Particulières

Annexe I	Salaires, indemnités, avantages en nature Formation professionnelle	71
Annexe I bis	Dispositions particulières aux personnels participant à un "transfert" d'activités total ou partiel, périodique ou occasionnel des établissements et services	83
Annexe II	Dispositions particulières au personnel d'administration et de gestion	87
Annexe III	Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique et social	95
Annexe IV	Dispositions particulières au personnel psychologique et para-médical	125
Annexe V	Dispositions particulières au personnel des services généraux	133
Annexe VI	Dispositions particulières aux cadres	145
Annexe VII	Dispositions particulières au personnel des écoles de formation d'éducateurs spécialisés	161
Annexe VIII	Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié	163
Annexe IX	Dispositions particulières aux personnels spécialisés des établissements de mineurs déficients auditifs et visuels	175
Annexe X	Dispositions particulières aux personnels des établissements et services pour personnes handicapées adultes	189
Annexe XI	Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé	207

AVENANTS SIGNÉS DEPUIS 1993 217

TITRE I - RÈGLES GÉNÉRALES

Article Premier - Champ d'Application Professionnel

La présente Convention s'applique aux établissements et services et aux 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'actions sociale et médico-sociale et loi n°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment 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 suivants :

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), des centres de rééducation professionnelles (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), service 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 association et services tutélaires aux majeurs protégés et aux prestations sociales.

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

91.1A : Organisations patronales ou paritaires :
activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication ;
gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.

91.1C : 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 répertoriés ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

(Avenant 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 6 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 12 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 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **Embauche en CDI**
- **Interdiction des CDD dit « d'usage »**
- **Interdiction aux employeurs de faire usage des emplois aidés en lieu et place des postes budgétés et permanents**

Art. 6. - Adhésions

Toute organisation syndicale nationale d'employeurs entrant dans le champ d'application professionnel fixé à l'article 1, d'une part ;

Toute organisation syndicale nationale représentative du personnel salarié intéressé, d'autre part, pourra adhérer à la présente Convention, avec l'accord des parties signataires.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Adhésion obligatoire à une convention collective pour tout employeur percevant des fonds publics

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Abrogation de toutes les lois liberticides qui mettent à mal le droit et la liberté syndicale dont loi du 20 aout 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi du 17 aout 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen)

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 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 des perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

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

b) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'Établissement simultanément à l'affichage.

c) Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Amélioration des conditions de diffusion des communications syndicales : distribution dans les casiers, envoi avec les fiches de paie, intranet pas d'encadrement horaire pour la distribution des tracts

d) Dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible. Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Supprimer le seuil d'effectif pour disposer d'un local syndical
équipement du local syndical avec une connexion internet, ordinateur, imprimante

e) Dans les entreprises ou les établissements de moins de 200 salariés, il sera recherché une solution par voie d'accord entre la direction et les organisations syndicales en ce qui concerne le choix du local et son aménagement.

f) Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Une demi-journée d'information syndicale par trimestre sur le temps de travail par organisation syndicale**
- **Une assemblée générale annuelle sur le temps de travail par organisation syndicale**

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

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.

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

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

Entreprise ou Établissement de	Crédit d'heures par délégué
50 à 150 salariés	10 heures
151 à 500 salariés	15 heures
plus de 500 salariés	20 heures

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Augmentation du temps de délégation des délégués syndicaux, soit :
- **moins de 50 salariés : 10 heures**
- **de 50 à 150 salariés : 20 heures**
- **de 151 à 500 salariés : 30 heures**
- **+ de 500 salariés : 40 heures**
- **+ de 1000 salariés : 80 heures**
- **+ de 2000 salariés : 120 heures**
- **+ de 3000 salariés : 160 heures (1 ETP)**

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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
retour à la libre désignation des DS : désignation sans condition d'effectif d'un DS ou d'un RSS pour les organisations non représentatives

DÉLÉGUÉ CENTRAL ET DÉLÉGUÉ SUPPLÉMENTAIRE

Ils seront désignés conformément à la loi.

ABSENCE POUR RAISONS SYNDICALES

Des autorisations exceptionnelles d'absences :
- pour représentation dans les Commissions paritaires,
- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires,
- pour exercice d'un mandat syndical,
- pourront être accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

a) Représentation dans les Commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la Convention Collective au plan national et au plan régional : autorisations d'absences sur convocations précisant les lieux et dates.

b) Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absences à concurrence de quatre jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée une semaine à l'avance, par leur organisation syndicale.

c) Exercice d'un mandat syndical électif : autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de dix jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Toutes les autorisations exceptionnelles d'absence qu'elles soient ou non sur un jour travaillé, sont du temps de travail effectif.**
- **Augmentation du nombre de journées pour les assemblées statutaires à 5 jours par salarié et par an.**
- **Augmentation du nombre de jours pour l'exercice d'un mandat électif à 12 jours.**
- **Amélioration des conditions de participation aux commissions paritaires, notamment :**

  - prise en compte du temps de trajet
  - prise en compte du temps de préparation
  - 12 jours de formation syndicale spécifique par an et par négociateur

SITUATION DU PERSONNEL EN INTERRUPTION DE CONTRAT DE TRAVAIL POUR EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL

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

a) l'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de trois ans et au-delà à 50 %.

b) il jouira pendant six ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

(Avenant 160 du 25.02.1985)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Maintien des avantages conventionnels, en particulier l'ancienneté, sans limite de temps.

Art. 9. - Infraction à la Liberté d'Opinion et à la Liberté Syndicale

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

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

Art. 10. - Délégués du personnel

Conditions pour être électeur et pour être éligible :

- sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis trois mois au moins dans l'établissement.
- sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis un an au moins dans l'établissement.

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

Organisation des élections :

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

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

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

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

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

Utilisation des heures de délégation.

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 160 du 25.02.1985)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **Suppression de la DUP, retour au principe d'élection de délégués du personnel dans tous les établissements.**
- **Création d'élection d'un DP titulaire et un suppléant dans les établissements ou services de moins de 11 salariés.**

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 :

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 professionnel 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 ses modifications éventuelles
- en cas de licenciement collectif, le Comité d'Entreprise intervient suivant les dispositions légales

Attributions d'ordre économique :

- en matière économique, le Comité d'Entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.
- il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le Conseil d'Administration, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le contenu des projets pédagogiques ou techniques ainsi que des moyens à mettre en œuvre pour leur réalisation.
- chaque année, le Comité d'Entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires des services. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes principaux assortis des informations et éventuellement des documents nécessaires à leur compréhension dans des délais suffisants.
- il aura connaissance des budgets des établissements et services acceptés par les autorités de tutelle.

Attributions d'ordre social et culturel :

- conformément à l'article L.432-7 du Code de 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 160 du 25.02.1985)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Maintien des instances représentatives sans possibilité de fusion des instances (DP - CE - CHS-CT)**
- **Participation des élus suppléants aux réunions préparatoires comptabilisée en temps de travail**
- **Augmentation de 20 % de l'obligation conventionnelle de la contribution pour les activités sociales et culturelles, soit de 1.25 à 1.5 %, et de la contribution pour le budget de fonctionnement de 0.2 à 0.24 %**

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 160 du 25.02.1985)

Art. 10 Quater - Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

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 les questions de sa compétence dont elle saisit le chef d'Entreprise, le Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel.

(Avenant 160 du 25.02.1985)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **Doublement du temps de délégation prévu dans la loi soit :**
  - **4 h de 50 à 99 salariés**
  - **10 h de 100 à 299 salariés**
  - **20 h de 300 à 49 salariés**
  - **30 h de 500 à 1499 salariés**
  - **40 h + de 1500 salariés**
- **Temps de délégation pour le représentant syndical au CHS-CT, équivalent à celui du représentant syndical au CE**

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.

Tout postulant sera prévenu, avant l'embauche, 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 de recrutement. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

(Tel que modifié par Avenant n° 73 du 20.10.1974 - Avenant n°278 du 24.04.2002 - Avenant n°309-Bis du 16.10.2007)

Art. 12 - Affectation d'emploi

L'embauchage du personnel vaut pour l'ensemble des établissements et services de même résidence administrative gérée 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 Avenant n°39 du 21-06-1972 - Annexe n°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 [1],
- 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.

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
• Suppression du temps partiel imposé
• 24 h / semaine minimum pour les temps partiels, sans possibilité de déroger à la loi

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

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

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

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

(Tel que modifié par Avenant n°327 du 28.03.2014)

Art. 13 bis - Période d'essai

La période d'essai sera d'une durée d'un mois sauf dispositions particulières pour le personnel cadre [2].

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.

(Tel que modifié par 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.

[1] Se reporter aux articles 42 et 48
[2] NOTE FO : En application de la loi du 26 juin 2008, la période d'essai est de deux mois, pour les non-cadres, non renouvelable.

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 celle 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.

(Tel que modifié par les Avenants n°73 du 20.10.1974 et n°166 du 25.09.1985)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Interdiction des CDD dits « d'usage »**
- **Interdiction aux employeurs de faire usage des emplois aidés en lieu et place des postes permanents budgétés ou nécessaires**

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 avis 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 avis de réception.

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

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

Sauf dispositions particulières aux Cadres, en cas de résiliation du Contrat de Travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes la durée du 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 2 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.

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

Art. 17 - Indemnité de licenciement

Sauf dispositions particulières aux Cadres, le salarié 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.

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Egalité de droit pour tous les salariés, cadres et non cadres à savoir :
- un mois de salaire par année d'ancienneté ne pouvant pas dépasser 18 mois de salaires
- le salaire servant de base de calcul est la moyenne des trois derniers salaires réellement perçus

Art. 18 - Départ à la retraite

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

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

Tout salarié permanent cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :
- UN mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaires, s'il totalise DIX années d'ancienneté au service de la même entreprise ;
- TROIS mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaires, s'il a au moins QUINZE ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention ;
- SIX mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaires, s'il a au moins VINGT-CINQ ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Indemnité de départ à la retraite équivalente à la prime de licenciement, c'est-à-dire :
- 1 mois de salaire par année d'ancienneté ne pouvant pas dépasser 18 mois de salaires
- réinstauration de la pré-retraite volontaire progressive à partir de 55 ans, financée par l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), avec embauche en contrepartie.
- retour au 37.5 années de cotisation et calcul des pensions de retraite sur les 10 meilleures années

PROTOCOLE D'ACCORD DU 8 AVRIL 1982

Article Premier – 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'A.N.P.E. Le Comité d'Entreprise ou le Conseil d'Etablissement seront simultanément informés.

Il rappellera aux intéressés qu'ils peuvent demander des informations complémentaires auprès des services officiels (inspection du travail et A.N.P.E.), 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'Etablissement

Si la conclusion d'un contrat de solidarité est envisagée, le Comité d'Entreprise ou le Conseil d'Etablissement 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 18.12.1979 de la Convention Collective du 15 mars 1966 (dispositions générales).

En matière de prévoyance et jusqu'à l'âge 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 ont obtenu ou qui demandent la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire progressive (contrat de solidarité) bénéficieront, lors de leur cessation totale d'activité, de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions fixées à l'article 18 de la convention collective.

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

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 sans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

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

TITRE IV - EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 20 – Décompte et répartition du temps de travail

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

Art. 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 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.

Art. 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Retour à la seule référence hebdomadaire du temps de travail : la répartition du temps de travail doit être organisée à la semaine, ce qui ouvre droit aux heures supplémentaires hebdomadaires. Cette mesure favorisera l'emploi.**
- **Suppression de la journée de solidarité gratuite de travail obligatoire dite « de solidarité ».**

Art. 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 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.

Art. 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 DIX-HUIT 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 affecté 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Abrogation du « forfait jours »

Art. 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 **DIX heures,** de jour ou de nuit.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à **DOUZE 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 **DEUX 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 **ONZE heures.**

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **Instaurer une durée minimum de travail quotidien d'une demi-journée (3,5 heures),**
- **Une interruption par jour maximum,**
- **Instaurer une contrepartie sous forme de 2 heures de repos compensateur par journée de travail qui comporte une interruption de travail.**

Art. 20.6 – Pauses

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre SIX heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de **VINGT 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.

Art. 20.7 – Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Suppression de la possibilité de dérogation à 9 heures du repos quotidien, reconnue illégale par la cour de cassation du 28 septembre 2010.

Art. 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 hebdomadaires.

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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Une seule anomalie du rythme de travail suffit à la reconnaissance de la sujétion d'internat

Art. 20.9 – Organisation du temps de travail - Répartition

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

a) des heures travaillées auprès des usagers ;

b) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

c) des heures de réunions de synthèse ou de coordination.

Cas particuliers (se reporter aux annexes citées) :
Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes 3, 4 et 10)

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

(Avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **Création d'un seuil minimum d'heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs**
- **Augmentation du seuil de 6 à 10 % du temps de réunion de synthèse et de coordination**
- **Restitution du temps de préparation pour tous les personnels concernés et non soumis à une présence effective sur le lieu de travail**
- **Plus précisément pour les psychologues : restitution de 40 % du temps de travail pour le temps de synthèse, de rapport terminal et de documentation personnelle**
- **Dans le cadre de l'encadrement des formations des professionnels en travail social (voie directe, situation d'emploi, apprentissage), la généralisation de la prise en compte des fonctions de tutorat dans le temps de travail effectif**
- **Organisation d'un temps obligatoire commun de liaison pour les salariés qui travaillent en équipe de 30 minutes minimum**

Art. 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 3e mois ou du 61e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Réduction de l'horaire hebdomadaire de 20 % pour les femmes enceintes

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Création d'un seuil maximum de 5 jours consécutifs de travail entre deux repos hebdomadaires

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 assimilées à des périodes de «travail effectif» pour la détermination du congé annuel :
- les périodes de congé payé annuel ;
- les périodes d'absence pour congé de maternité et d'adoption ;
- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à trente jours, et celles donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente Convention ;
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- les absences lors de 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 toute 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 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 du service. Dans ce cas, le reliquat de 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 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 - Jours 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, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël, sans que ce repos entraîne une diminution de salaire.

Le salarié dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche, a droit, quand ces jours fériés légaux tombent un dimanche, à un repos compensateur d'égale durée :
- quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal,
ou,
- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.
Dans l'un et l'autre cas, ce repos compensateur est accordé sans préjudice du repos hebdomadaire normal.

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

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

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

(Avenant n°166 du 25.09.85)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Garantir que les jours fériés légaux soient chômés et payés

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 le 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Congé paternité de 14 jours sans aucune perte de salaire

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

En sus des congés 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Les salariés doivent bénéficier de ces 21 jours

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

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

(Tel que modifié par Avenant n°72 du 19.09.1974 – Avenant n°312 du 05.03.08)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Octroi de plein droit, aux responsables légaux, de 6 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés par enfant malade de moins de 16 ans et par an, sans notion de maladie grave**
- **Droit identique pour un enfant placé en vue d'adoption.**
  Droits doublés en cas de handicap reconnu de l'enfant
- **Des congés supplémentaires pourront être accordés pour faire face à des situations exceptionnelles**

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 de congé, soit accordés sans rémunération.

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

(Tel que modifié par Avenant n°166 du 25.09.1985)

Art. 25 bis - Congés de formation économique, sociale et syndicale (Ex : Congés "Éducation Ouvrière")

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

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 avise l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer.

Dans le cas où cette résiliation de contrat intervient en raison d'une "maladie 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.

(Tel que modifié par Avenant n°7 du 01.12.1967, à effet du 01.01.1968 et Avenant n°201 du 10.05.1989)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Indemnisation des trois jours de carence pour maladie pour tous les salariés, tous types de contrats, sans condition d'ancienneté

Art. 27 - Congés Pour Accident Du Travail et Maladie Professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment reconnue par la Sécurité Sociale (article L.415) 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 le 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 de ces 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 congé parental d'éducation

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

Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur.
(Avenant n°166 du 25.09.1985)

Art. 29 - Congés pour Périodes Militaires

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

Le salarié permanent, confirmé dans son emploi, percevra pendant toute la durée de ses 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 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 professionnels, 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 au Protocole du 29.04.1985 concernant l'accord sur les objectifs de formation «A1-page9»)

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 de 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 adhérents aux Syndicats Employeurs signataires de la Convention.

Les Syndicats du «Collège Salariés» désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les salariés des Organismes adhérents 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.

(Tel que modifié par Avenant n°10 du 06.06.1968 et par Avenant 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Rétablissement de l'obligation de la visite médicale annuelle

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Augmentation générale de la valeur du point de 15 % pour rattraper le gel subi par les salariés depuis plus de 15 ans, soit valeur du point à 4,32 €**
- **Un 13e mois pour tous les salariés**
- **Égalité salariale pour les salariés embauchés depuis la mise en place de la réduction du temps de 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.
- 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.

(Tel que modifié par Avenants n°7 du 01.12.1967, 9 du 05.06.1968 et 10 du 06.06.1968)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Arrêt du gel de la majoration familiale

Art. 37 - Salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé sur la base de l'indice 348.
(voir Annexe n°1 - article 2)

(Avenant n°249 du 21.06.1994)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Le minimum conventionnel est fixé sur la base de l'indice 371, soit : 371 (Coefficient) x 4.32 euros (valeur du point FO) + 8,21 % (sujétion spéciale) = 1922 Euros brut

Art. 38 - Classement fonctionnel

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

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

Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal, ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Quand il résultera d'un recrutement direct, il sera tenu compte des antécédents professionnels et de la situation acquise, dans les conditions suivantes :
- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité.
- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme professionnel ou une qualification technique : prise en compte de l'ancienneté dans lesdites fonctions dans la limite des deux tiers de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement.

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

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

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

Art. 39 - Majorations d'ancienneté

La durée d'ancienneté exigée pour chaque progression d'ancienneté peut être réduite dans les conditions suivantes :
- d'une année, lorsque cette durée est de trois ans,
- d'une année et demie, lorsqu'elle est de quatre ans.

sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de deux réductions consécutives.

(Tel que modifié par Avenant n°202 du 27.06.1989)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Application de plein droit de la majoration d'ancienneté de l'article 39 au moins une fois dans la carrière du salarié

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°166 du 25.09.1985)

Art. 41 - Frais professionnels

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont remboursées selon les modalités en annexe à la présente Convention. (Article 7 – Annexe 1)

Art 42 - Régime de retraite complémentaire (Non cadre)

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

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

(Avenant n°166 du 25.09.1985)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Amélioration de la contribution retraite complémentaire,**
- **Suppression de la minoration de 10 % sur les retraites complémentaires prévue à partir de 2019**

Art 43 - Régime de complémentaire santé [2]

(Avenant n°328 du 01.09.2014 - modifié par l'avenant n°334 du 29.04.2015)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Augmentation des salaires ce qui augmente mécaniquement les cotisations reversées à la Sécurité Sociale**
- **Maintien d'un système de protection sociale solidaire basé sur les cotisations, sur les bases de la Sécurité Sociale de 45 qui est défini selon le principe de «cotiser selon ses moyens, être soigné selon ses besoins»**
- **Abrogation de la complémentaire santé obligatoire**

Art. 43.1 - Objet

Le présent avenant a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 43.3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

[2] Ancien Art 43 - Avantages accessoires : logement : abrogé par l'Avenant n°289 du 03/10/2003 - Arrêté du 08/06/2004 (Voir Annexe 1 - Article 5)

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant cinq organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des cinq assureurs choisis. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion administrative communs aux organismes assureurs, conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.

Le régime conventionnel présente un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité Sociale et de son décret d'application n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. A ce titre, sont prévues des prestations à caractère non directement contributif dans les conditions exposées au paragraphe 2) de l'article 43.3.4.

Le financement du degré élevé de solidarité est fixé à 2 % des cotisations de la base conventionnelle (hors taxes) ; il est créé, à cette fin, un fonds de solidarité dédié.
Ces actions de solidarité bénéficient à l'ensemble des salariés couverts par une garantie frais de santé dans le cadre de la mutualisation auprès des organismes assureurs recommandés.

Les Organismes recommandés visés à l'article 43.3.6 mettent en œuvre ces mesures au profit des salariés et anciens salariés bénéficiaires de la garantie frais de santé dans le cadre de la recommandation. Les entreprises n'adhérant pas au régime recommandé doivent mettre en œuvre ces mesures auprès des Organismes assureurs auprès desquelles elles organisent la couverture de frais de santé.

La Commission paritaire se réserve le droit de contrôler la mise en œuvre des orientations par lesdits Organismes assureurs.

Art. 43.2 - Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective du 15 mars 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées).

Il s'applique aux salariés de la convention collective du 15 mars 1966 visés à l'article 3.

Art. 43.3 - MISE EN PLACE d'un régime de complémentaire santé

Art. 43.3.1 - Adhésion du salarié

1) Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, ayant une ancienneté au sein de l'entreprise d'au moins 3 mois.

2) Suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :
- exercice du droit de grève,
- congés de solidarité familiale et de soutien familial,
- congé non rémunéré qui n'excède pas un mois continu,

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise) les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéficie du régime de complémentaire santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Les salariés concernés pourront néanmoins bénéficier d'une prise en charge éventuelle de la cotisation susvisée dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place au titre du 2) de l'article 43.3.4. du présent avenant.

3) Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés suivants auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime :

a) les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis sous contrat à durée déterminée, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2) à l'article 43.3.4, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis. Pour les CDD et les apprentis, cette demande de dispense devra être formulée dans les 30 jours suivant la date d'embauche.

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit dans les 30 jours suivant la date d'embauche soit dans les 30 jours suivant le changement de situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L.863-1 du Code de la Sécurité Sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L.861-3 du Code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé dans les 30 jours suivant leur embauche ou dans les 30 jours suivants la date à laquelle ils réunissent les conditions pour bénéficier de cette dispense. Ils devront produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties prévues par le présent avenant ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés concernés par ce cas de dispense devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

e) Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions de l'article L 242-1 du code de la Sécurité Sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé dans les 30 jours suivant leur embauche ou dans les 30 jours suivants la date à laquelle ils réunissent les conditions pour bénéficier de cette dispense. Ils devront produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés :
- elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion ;
- en cas de formalisation de leur régime par décision unilatérale, la mise en œuvre du caractère obligatoire de l'adhésion et des dispenses s'entend sans préjudice de l'application, aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ce dernier article fait obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Art. 43.3.2 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

1) Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

2) Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Evin » incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la dite « loi Evin » sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Art. 43.3.3 - Financement

1) Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

2) Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2014, à 3 129 €. Il est modifié par voie réglementaire.

3) Taux et répartition des cotisations

La cotisation « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « enfants » et « conjoint »
facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

<u>Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole</u>

	Cotisation salariale	**Cotisation patronale**	**Cotisation globale**
Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % du PMSS	0,74 % du PMSS	1,48 % du PMSS
Par enfant (facultatif - gratuité à partir du 3e enfant)	0,73 % du PMSS		0,73 % du PMSS
Conjoint (facultatif)	1,61 % du PMSS		1,61 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,52 % du PMSS	0,52 % du PMSS	1,04 % du PMSS
Par enfant (facultatif - gratuité à partir du 3e enfant)	0,51 % du PMSS		0,51 % du PMSS
Conjoint (facultatif)	1,13 % du PMSS		1,13 % du PMSS

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié et le cas échéant de ses ayants droits) mise en place par l'entreprise.

Art. 43.3.4 - Prestations

1) Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la Commission Nationale Paritaire de Négociation et les assureurs recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

2) Degré élevé de solidarité

Au cours de la première année de fonctionnement du régime, les partenaires sociaux décideront des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du degré élevé de solidarité, en fonction des besoins des salariés affiliés au régime mutualisé qui seront identifiés en relation avec les organismes recommandés, ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées au fonds dédié au vu des cotisations versées. Ces actions peuvent prendre la forme suivante :

La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale), bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;

Le financement d'actions de prévention ;
La prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. La Commission Paritaire décide alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montants et périodes), des orientations des actions de prévention, des règles de fonctionnement et modalités en matière d'action sociale.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. A cette fin, les organismes assureurs recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre les mesures d'action sociale définies par la Commission Nationale Paritaire de Négociation.

Art. 43.3.5 - Suivi du régime de complémentaire santé

Le régime de complémentaire santé est administré par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance, par délégation de la Commission Nationale Paritaire de Négociation, dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la CCNT 66.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et règlementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la CNPN.

Art. 43.3.6 - Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues par la convention collective, les organismes assureurs suivants :

- **AG2R Prévoyance**, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, Membre d'AG2R LA MONDIALE, double agrément du ministère du travail et du ministère de l'agriculture (numéro d'agrément ministère 942) - 35 boulevard BRUNE, 75680 PARIS CEDEX 14

- Le groupement de coassurance mutualiste composé de :

CHORUM, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°784 621 419 - Siège social : 56 / 60 rue Nationale, 75013 PARIS

ADREA MUTUELLE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°311 799 878 – Siège social : 104 avenue Maréchal de Saxe, 69003 Lyon

APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°775 627 391 - Siège social : 20 boulevard Papin, BP 1173, 59012 LILLE CEDEX

EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°317 442 176 – Siège social : 25 route de Monfavet, BP 2034, 84023 AVIGNON CEDEX 1

HARMONIE MUTUELLE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°538 518 473 - Siège social : 143, rue Blomet, 75015 PARIS

OCIANE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°434 243 085 - Siège social : 8 terrasse du Front du Médoc, 33054 BORDEAUX CEDEX

KLESIA, institution de prévoyance créée dans le cadre des dispositions de l'article L.931-1 du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et autres dispositions subséquentes - 4 rue Marie-Georges Picquart, 75017 PARIS

MALAKOFF-MEDERIC, institution de prévoyance, régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et autorisée par arrêtés ministériels des 8 avril 1938 et 4 août 1947 - 21 rue Laffitte 75317 PARIS CEDEX 9

MUTUELLE INTEGRANCE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°340 359 900. – Siège social : 89 rue Damrémont - 75882 PARIS CEDEX 18

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année sous réserve du respect d'un préavis de deux mois avant l'échéance.

Les négociateurs du présent avenant souhaitent favoriser, au sein de l'entreprise, un choix paritaire de l'organisme assureur.

Art. 43.4 - Effet et durée

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2015 sous réserve de son agrément ministériel, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En tout état de cause, les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 1er janvier 2016 pour se mettre en conformité avec les obligations prévues par le présent avenant.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ANNEXE - TABLEAUX DE PRESTATIONS ANNEXÉS AU RÉGIME CONVENTIONNEL

TABLEAU DE GARANTIES CCN66 Mise en conformité contrats responsables			
Remboursement total dans la limite des Frais Réels inclus remboursement Sécurité Sociale (sauf pour les forfaits)			
GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	**Base**	**Base + Option 1**	**Base + Option 2**
FRAIS D'HOSPITALISATION			
Chirurgie - Hospitalisation signataire du CAS conventionné [1]	220 % BR	220 % BR	300 % BR
Non signataire du CAS [2]	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Forfait hospitalier	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait actes lourds	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière / jour	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Conventionné	Limité à 2 % PMSS	Limité à 2 % PMSS	Limité à 3 % PMSS
FRAIS MÉDICAUX			
Consultations - visites : Généralistes signataires ou non du CAS	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations - visites : Spécialistes signataires du CAS	200 % BR	200 % BR	220 % BR
Consultations - visites : Spécialistes non signataires du CAS	180 % BR	180 % BR	200 % BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	Aucun	25€/séance dans la limite de 4 séances par an / bénéficiaire	25€/séance dans la limite de 4 séances par an / bénéficiaire
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) signataires du CAS	170 % BR	170 % BR	170 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) non signataires du CAS	150 % BR	150 % BR	150 % BR

[1] Signataire du CAS : praticiens ayant signé le Contrat d'Accès aux Soins.
[2] Non signataire du CAS : praticiens n'ayant pas signé le Contrat d'Accès aux Soins.
Il est précisé que pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le Ticket Modérateur est systématiquement couvert

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	Base	Base + Option 1	Base + Option 2
Radiologie signataires du CAS	145 % BR	145 % BR	170 % BR
Radiologie non signataires du CAS	125 % BR	125 % BR	150 % BR
Orthopédie et autres prothèses	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses auditives	20 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	20 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	45 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)
Transport accepté par la SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR
DENTAIRE			
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Orthodontie : Acceptée par la SS	300 % BR	300 % BR	350 % BR
Orthodontie : Refusée par la SS	250 % BR	250 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires : 3 prothèses maximum par an et par bénéficiaire, et au-delà, la garantie au panier de soins			
Remboursées par la SS : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	250 % BR	350 % BR	450 % BR
Remboursées par la SS : dents de fond de bouche	220 % BR	250 % BR	350 % BR
Inlays-core	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	7 % BR	7 % BR	10 % BR
Implantologie	20 % BR	22 % BR	25 % BR
FRAIS D'OPTIQUE **Pour les enfants mineurs : verres + monture et lentilles, par bénéficiaire tous les ans** **Pour les adultes : verres + monture tous les deux ans par bénéficiaire* et lentilles tous les ans par bénéficiaire**			
Verres	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS	3 % PMSS	6,5 % PMSS
Chirurgie réfractive	22 % PMSS	22 % PMSS	25 % PMSS
Monture adulte	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Monture enfant mineur	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
ACTES DE PRÉVENTION Tous les actes des contrats responsables	100 % TM	100 % TM	100 % TM
ACTES DIVERS Cures thermales acceptées par la SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR

GRILLE OPTIQUE								
GRILLE N°1	Enfants < 18 ans				Adultes			
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass
VERRES SIMPLE FOYER, SPHÉRIQUE								
Sphère de -6 à +6	2242457 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €
Sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304 2243540 2291088 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	22634 59226 53302 28066 02282 793	4,12 €	2,47 €	100,00 €
Sphère < -10 ou > +10	2248320 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €
VERRES SIMPLE FOYER, SPHÉRIQUE								
Cylindre < +4 sphère < -6 à +6	2200393 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2219381 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	228851	2,29 €	1,37 €	75,00 €
VERRES SIMPLE FOYER, SPHÉRIQUE								
Cylindre < +4 sphère < -6 à +6	2200393 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2219381 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €
VERRES SIMPLE FOYER, SPHÉRIQUE								
Cylindre < +4 sphère < -6 à +6	2200393 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €

GRILLE N°1	Enfants < 18 ans				Adultes			
Type de verre	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass**	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass**
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2219381 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €
VERRES MULTI-FOCAUX OU PROGRESSIFS SPHÉRIQUES								
Sphère de -4 à +4	2264045 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €
Sphère < -4 ou > +4	2202452 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €
VERRES MULTI-FOCAUX OU PROGRESSIFS SPHÉRO-CYLINDRIQUES								
Sphère de -8 à +8	2240671 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €
Sphère < -8 ou > +8	2234239 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €

GRILLE N°2	Enfants < 18 ans				Adultes			
Type de verre	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass**	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass**
VERRES SIMPLE FOYER, SPHÉRIQUE								
Sphère de -6 à +6	2242457 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240 2287916	2,29 €	1,37€	90,00 €
Sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304 2243540 2291088 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	226345 922653 302280 660228 2793	4,12 €	2,47 €	110,00 €
Sphère < -10 ou > +10	2248320 2273854	44,97€	26,98 €	100,00 €	2235776 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €

GRILLE N°2	Enfants < 18 ans				Adultes			
Type de verre	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass**	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass**
VERRES SIMPLE FOYER, SPHÉRO-CYLINDRIQUES								
Cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412 2259966	3,66€	2,20 €	100,00 €
Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €
VERRES MULTI-FOCAUX OU PROGRESSIFS SPHÉRIQUES								
Sphère de -4 à +4	2264045 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €
Sphère < -4 ou > +4	2202452 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €
VERRES MULTI-FOCAUX OU PROGRESSIFS SPHÉRO-CYLINDRIQUES								
Sphère de -8 à +8	2240671 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €
Sphère < -8 ou > +8	2234239 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

Il est précisé que dans les grilles, les remboursements assureur s'entendent par verre.

Conformément au décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfant et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du présent équipement.

Art. 44 - Avantages accessoires : nourriture

Abrogé par l'Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004

Voir Annexe 1 - Article 4

ANNEXE DISPOSITIONS GÉNÉRALES - RÉGIME DE PRÉVOYANCE COLLECTIF

Avenant 322 du 08/10/2010 (J.O. du 26/12/2010)
Modifiée par Avenant 332 de 04/03/2015 (J.O. du 01/08/2015)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Retour à la clause de désignation, seule à même de garantir une réelle mutualisation entre les salariés contrairement à l'avenant 335 qui va entériner une clause de recommandation**
- **L'AUGMENTATION DES SALAIRES permet une augmentation des niveaux de contributions issus des cotisations sociales et aboutit mécaniquement à l'amélioration des résultats du régime de prévoyance**
- **Pour un retour au niveau de garanties de l'avenant 322**

Article premier - Champ d'application

Le présent Avenant n°322 s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 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).

Conformément à l'article R 242-1-1 du code de la Sécurité Sociale, la catégorie « cadres » s'entend aux termes du présent régime comme le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. La catégorie « non cadres » s'entend aux termes du présent régime comme le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent avenant (sous réserve dans ce dernier cas que le présent article soit toujours applicable).

L'ensemble des garanties est suspendu de plein droit dans tous les cas où le contrat de travail de l'assuré est suspendu, sans perception d'indemnités journalières de sécurité sociale, sauf lorsque la suspension est due à :
- l'exercice du droit de grève ;
- un congé non rémunéré de toute nature, d'une durée maximale d'un mois consécutif.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due.

La garantie reprend effet dès la reprise effective de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme ayant recueilli l'adhésion en soit informé dans les trois mois suivant la reprise.

La cessation de la garantie intervient à la date de cessation d'activité professionnelle.

Article 2 - Garantie Capital Décès

Article 2.1 - Objet et montant de la garantie

a) En cas de décès des assurés cadres ou non cadres, ou d'Invalidité Absolue et Définitive (3ème catégorie Sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80% il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que définis à l'article 2.2, le capital fixé comme suit, pour tout assuré :
- **250 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie décès,
- **300 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie Invalidité Absolue et Définitive,

Le versement du capital au titre de l'Invalidité Absolue et Définitive ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80% se substitue à la garantie Décès et y met fin par anticipation.

b) Capital pour orphelin : Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du concubin ou du pacsé, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers **par parts égales** d'un capital égal à **100 %** du capital versé en cas de décès.

L'Invalidité Absolue et Définitive et l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80% sont assimilées au décès pour l'attribution de la prestation « capital pour orphelin ».

Article 2.2 - Bénéficiaires des prestations

En cas d'Invalidité Absolue et Définitive ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80%, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus lors du décès de l'assuré, sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'Organisme Assureur.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :
- au conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps judiciairement, à défaut au partenaire de Pacs ou au concubin notoire (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
- à défaut à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales ;
- à défaut, à ses petits enfants par parts égales ;
- à défaut de descendants directs, à ses parents survivants par parts égales ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

Il est précisé que l'assuré peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre A/R adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire(s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance.

La désignation du bénéficiaire devient irrévocable en cas d'acceptation par ce dernier, effectuée dans les conditions suivantes :
- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé de l'assuré et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié à l'organisme assureur pour lui être opposable,
- soit par un écrit signé de l'assuré, du bénéficiaire désigné et de l'organisme assureur.

Si le bénéficiaire fait connaître dans ces conditions, en cours de contrat, son acceptation, l'assuré ne pourra plus modifier la désignation effectuée sans l'accord du bénéficiaire acceptant.

Article 2.3 – Suspension du contrat de travail non rémunérée supérieure à un mois

A compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail non rémunérée de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la Garantie Capital Décès, s'il s'acquitte des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 3 - Garantie Rente Education / Substitutive de conjoint, Rente Handicap (OCIRP)

Article 3.1 - Rente Education/Substitutive

a) Rente éducation

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre ou d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie Sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80%, il est versé à chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant

annuel est égal à :
- jusqu'au 19e anniversaire :
  • **15 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2
- du 19e au 26e anniversaire (sous conditions d'étude ou événements assimilés) :
  • **20 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 200 € par mois.

b) Rente substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, il est versé au conjoint, concubin ou partenaire de pacs, une rente temporaire de conjoint de :
• **5 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2

Cette rente est versée jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire.

Le versement des rentes éducation/substitutive par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente éducation/substitutive. En tout état de cause, le versement de la rente éducation/substitutive ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

Article 3.2 - Rente Handicap

En cas de décès ou d'IAD de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.
Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel et se :
580 € à compter du 1er janvier 2015.

Le montant de base de cette prestation pourra évoluer à l'issue de cette période en tenant compte, notamment, de l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) sur la même période.

Une fois les droits ouverts, le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation OCIRP décidé par le Conseil d'administration de l'OCIRP.

Le bénéficiaire est le ou les enfant(s) handicapé(s) du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous :

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaire(s) doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin- conseil, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès, du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le versement des rentes Handicap par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente handicap. En tout état de cause, le versement de la rente handicap ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

Article 3.3 – Suspension du contrat de travail supérieure à un mois

A compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la Garantie Rente Education/Substitutive, Rente Handicap (OCIRP), s'il s'acquitte de la totalité des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 4 - Garantie Incapacité Temporaire de travail

Article 4.1 - Objet et montant de la garantie

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières complémentaires les assurés cadres ou non cadres qui se trouvent momentanément dans l'incapacité médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident et ayant donné lieu à la production d'un certificat d'arrêt de travail auprès du régime général.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la Sécurité sociale, l'Organisme Assureur verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

• Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies à compter du **91e jour** d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de **90 jours discontinus d'arrêt de travail.**

Cette période de franchise discontinue est appréciée au 1er jour d'arrêt de travail en décomptant tous les jours d'arrêts (indemnisés ou non par l'organisme assureur) intervenus au cours des 12 mois consécutifs antérieurs.
Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail, fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des dispositions réglementaires prévues concernant la transmission tardive de l'arrêt de travail à la Sécurité Sociale, il est prévu que celle-ci puisse se désengager sur le montant des prestations Indemnités Journalières. Dans ce cas, le versement des indemnités journalières complémentaires versées par l'Organisme Assureur, ne se ferait qu'après accord de la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance sous déduction d'une indemnité Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique, sans toutefois se substituer à celle de la Sécurité Sociale.

• Montant de la prestation

97 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3

La prestation est versée sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS de la Sécurité Sociale ou le cas échant reconstituée de manière théorique.

• Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :
- dès la reprise du travail
- à la liquidation de sa pension de retraite, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur,

- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle,
- et au plus tard, au 1095ème jours d'arrêt de travail.
- en tout état de cause au jour de son décès.

Article 5 - Garantie Incapacité Permanente Professionnelle et Invalidité

Article 5.1 - Objet et montant de la garantie

En cas d'Invalidité ou d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'Organisme Assureur verse une rente en complétant le cas échéant celle de la Sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations nettes de CSG et de CRDS de la Sécurité Sociale est défini comme suit :

a) En cas d'invalidité 1ère catégorie Sécurité sociale :
- **58 %** du salaire net à payer défini à l'article 6.3 si le salarié n'exerce pas d'activité professionnelle,
- **60 %** du salaire net à payer défini à l'article 6.3 si le salarié exerce une activité professionnelle.

b) En cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie Sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :
- **97 %** du salaire net à payer défini à l'article 6.3.

c) En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % :
- R x 3 n / 2 (R = 97 si le salarié n'exerce pas d'activité professionnelle ou R = 100 % si le salarié exerce une activité professionnelle ; n= taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale).

Le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La prestation cesse d'être versée :
- au jour de l'attribution de la pension de vieillesse
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.b ci-dessus,
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.c ci-dessus,
- au jour de la reprise à temps complet,
- au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques,
- en tout état de cause, au jour du décès de l'assuré.

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure ou égale à 66 % (pour les rentes visées à l'article 5.1.b) ou supérieur ou égal à 33 % (pour les rentes visées à l'article 5.1.c).

Article 6 – Salaire de Référence

Article 6.1 - Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :
- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond,
- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Article 6.2 - Salaire servant de base au calcul des prestations décès et rentes

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédent l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 6.1 ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Article 6.3 - Salaire servant de base au calcul des prestations Indemnités Journalières, Incapacité permanente et Invalidité permanente

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire net à payer d'activité que l'assuré à perçu au cours des 12 mois civils précédent l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 6.1 ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire net du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas, le cumul des prestations de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Article 7 – Taux de cotisation

Article 7.1 - Salariés non Cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des Organismes Assureurs désignés ces taux sont de : 2 % TA et 2 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour les exercices 2015 à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, 2016 et 2017 à :
- 2,10 % TA et 2,10 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :
- 1,05 % TA, TB à la charge du salarié et de
- 1,05 % TA, TB à la charge de l'employeur
que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contre partie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

NON CADRES						
Garanties Obligatoires	**A la charge de l'employeur**		**A la charge du Salarié**		**Total**	
	TA	**TB**	**TA**	**TB**	**TA**	**TB**
Décès	0,430 %	0,430 %			0,430 %	0,430 %
Rente Education et Rente Substitutive	0,120 %	0,120 %			0,120 %	0,120 %
Rente Handicap	0,020 %	0,020 %			0,020 %	0,020 %
Incapacité Temporaire			0,750 %	0,750 %	0,750 %	0,750 %
Invalidité IPP	0,480 %	0,480 %	0,300 %	0,300 %	0,780 %	0,780 %
Total	1,050 %	1,050 %	1,050 %	1,050 %	2,100 %	2,100 %

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. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour les exercices 2015 à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, 2016 et 2017 à :
- 2,10 % TA et 3,15% TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :
- 0,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la charge du salarié et de
- 1,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la charge de l'employeur
que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contre partie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

CADRES						
Garanties Obligatoires	**A la charge de l'employeur**		**A la charge du Salarié**		**Total**	
	TA	**TB/TC**	**TA**	**TB/TC**	**TA**	**TB/TC**
Décès	0,620 %	0,620 %			0,620 %	0,620 %
Rente Education et Rente Substitutive	0,120 %	0,120 %			0,120 %	0,120 %
Rente Handicap	0,020 %	0,020 %			0,020 %	0,020 %
Incapacité Temporaire			0,550 %	1,075 %	0,550 %	1,075 %
Invalidité IPP	0,790 %	0,815 %		0,500 %	0,790 %	1,315 %
Total	1,550 %	1,575 %	0,550 %	1,575 %	2,100 %	3,150 %

Article 7.3 - Maintien des taux de cotisation

Les taux de cotisation proposés seront maintenus pendant 3 ans (sauf modifications règlementaires ou législatives).

Article 8 - Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Les Organismes Assureurs désignés pour assurer, dans le cadre d'une stricte coassurance, la couverture des garanties Décès, Incapacité Temporaire de Travail, Invalidité, Incapacité Permanente Professionnelle, prévues par la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966 sont :

- **Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française** organisme relevant du livre II du Code de la Mutualité, et MEDERIC Prévoyance institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale,
- **AG2R Prévoyance**, institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale,
- **VAUBAN** Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale,
- **APICIL Prévoyance**, institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.

L'organisme désigné pour assurer les rentes éducation/substitutive de conjoint et rente handicap est l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale, ci-après dénommée OCIRP.

Afin de fixer les relations avec les Organismes Assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux signeront un « Contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé au présent Avenant n° 322.

L'adhésion des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective du 15 mars 1966 au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés auprès des Organismes Assureurs désignés ont un caractère obligatoire et résultent du présent Avenant n° 322.

Toutefois, dans un délai de 6 mois après la date d'effet du présent Avenant n° 322, les établissements qui ont souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme avant la date de signature du présent Avenant n° 322, soit le 8 octobre 2010, peuvent conserver ce contrat sous réserve :
- d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations salariales d'un niveau au plus équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime mis en place par le présent accord.

Sera également établie par les Organismes Assureurs une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la réglementation.

En application de l'article L 912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent Avenant n° 322.

Article 9 - reprise des en cours

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des établissements ayant régularisé leur adhésion auprès des Organismes Assureurs sont garantis à la date d'effet du présent Avenant n° 322, pour les prestations suivantes :
- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non,
- pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours au 1er janvier 2011, l'éventuel différentiel

pour les garanties non encore indemnisées dans le cadre du contrat précédent :

- Le Décès, les Rentes OCIRP, l'Incapacité permanente (ou Invalidité permanente) pour les salariés percevant des Indemnités journalières au 31 décembre 2010,
- Le Décès et les Rentes OCIRP pour les salariés percevant des rentes d'invalidité au 31 décembre 2010,

- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 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 n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où un établissement, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent Avenant n° 322 au régime de prévoyance auprès d'un autre Organisme Assureur que ceux désignés à l'Article 8, viendrait à rejoindre le régime conventionnel après le 1er juillet 2011, une pesée spécifique du risque représenté par cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation conventionnelle.

Dans ce cas, les Organismes Assureurs désignés ci-avant calculeront la prime additionnelle, due par l'établissement, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

En cas de changement des Organismes Assureurs désignés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les Organismes Assureurs débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie par les contrats en application du présent Avenant n° 322, conformément à l'article L.912-3 du Code de la Sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation sera assurée par les nouveaux Organismes Assureurs désignés.

Article 10 - Suivi du régime de prévoyance

Les signataires du présent Avenant n° 322 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance sera fait par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance.

La Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix.

Article 11 - Effet - Durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2011 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 8 octobre 2011

(Modifié par l'avenant 332 du 04.03.2015)

TITRE VI - DISPOSITIONS SPÉCIALES AUX CADRES

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21.04.1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

Les Art. 45 ; Art. 46 A ; Art. 46 Bis ; Art. 46 Ter ; Art. 46 Quater ; Art. 47 ; Art. 48 ; Art. 48 Bis sont supprimés.

(Avenant n°265 du 21 avril 1999)

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 Convention 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 Etablissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapées,
- 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 matières 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 questions soumises 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.

ANNEXE N°1
SALAIRES, INDEMNITÉS, AVANTAGES EN NATURE

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

TITRE PREMIER - DISPOSITIONS PERMANENTES

Article premier - 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 :
3,76 € au 1er avril 2013 [1]

(Avenant 326 du 25.10.2013)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Valeur du point à 4.32€ au 1er janvier 2016**
- **Revalorisation des grilles de rémunération**
- **Tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon des anciennes grilles pour les non-cadres et au deuxième échelon pour les cadres.**
- **Un dernier échelon est crée après 32 ans de carrière**
- **Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient**
- **Augmentation de 50 points du surclassement d'internat**

Art. 1 Bis - Indemnité de sujétion spéciale [2]

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du salaire brut indiciaire est attribuée aux personnels bénéficiaires du présent avenant.
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.

Art. 1 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 cadre du 12.03.1999 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.

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.

---

[1] Pour mémoire - Valeur du point :
21,24 F au 01/08/1994 ; 21,48 F au 01/03/1995 ; 21,79 F au 01/11/1995 ; 22,00 F au 01/06/1997 ; 22,18 F au 01/04/1998 ; 22,29 F au 01/11/1998 ; Gel en 1999 et 2000 ;
22,62 F (3,45 €) au 01/09/2001 ; 3,47 € au 01/03/2002, 3,49 € au 01/12/2002 ; 3,51 € au 01/01/2004 ; 3,53 € au 01/02/2005 ; 3,55 € au 01/07/2005 ; 3,58 € au 01/11/2005 ; 3,60 € au 01/07/2006 ; 3,61 € au 01/11/2006 ; 3,64 € au 01/02/2007 ; 3,67 € au 01/11/2007 ; 3,72 € au 01/01/2009 ; 3.74 € au 01/01/2010 ; 3,76 € au 01/04/2013.

[2] Cette indemnité de 8,21 % n'est pas versée aux personnels cadres (Annexe 6)

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.

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Intégration de l'indemnité de réduction du temps de travail dans le salaire, pour tous les salariés y compris les temps partiels

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

Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la C.C.N.T. perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé sur la base de l'indice de base 348.

A ce salaire minimum s'ajoute, le cas échéant :
- le surclassement «internat» pour les candidats - élèves aux coefficients 304, 314 et 324 (annexe 8) (10 points) :
- l'indemnité de «risques et sujétions spéciales» (7 points) de l'annexe 5, article 3, alinéa a ;
- l'indemnité de sujétion spéciale ;
- la majoration familiale de salaire.

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

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

(Avenant n°249 du 21.06.1994)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Le minimum conventionnel est fixé sur la base de l'indice 371, soit : 371 (Coefficient) x 4.32 euros (valeur du point FO) + 8,21 % (sujétion spéciale) = 1922 Euros brut

Art. 3 - Majoration familiale de salaire (Gel au 01.07.1999)

La majoration familiale de salaire accordée à tout salarié chargé de famille conformément à l'article 36 (5° 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.

Ladite majoration suit le sort du salaire, son montant est réduit dans la proportion où celui-ci se trouve réduit pour quelque cause que ce soit. Il en est ainsi notamment pour les personnels ne fournissant pas un travail continu ou d'une durée normale.

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

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

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

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

Les parties signataires sont convenues de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article en juillet 2000. (Accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999).

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Arrêt du gel de la majoration familiale

MONTANT TOTAL MENSUEL DE LA MAJORATION (1)
TABLEAU GELÉ AU 01.07.1999

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

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)		
Nombre d'enfants à charge	**Partie FIXE**	**Partie variable en points de coefficients**
1 enfant	-	4 points
2 enfants	10,67 € (70,00 F)	20 points
3 enfants	15,24 € (100,00 F)	54 points
par enfant en + du 3e	4,57 € (30,00 F)	40 points

(1) Montant TOTAL arrondi au centime supérieur

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 % du salaire de base (2)**
1 enfant	4 points	-
2 enfants	10,67 € (70,00 F)	3 % du salaire de base majoré pour ancienneté (2)
3 enfants	15,24 € (100,00 F)	8 % du salaire de base majoré pour ancienneté (2)
par enfant en + du 3e	4,57 € (30,00 F)	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 coefficients**
1 enfant	-	4 points
2 enfants	10,67 € (70,00 F)	32 points
3 enfants	15,24 € (100,00 F)	85 points
par enfant en + du 3e	4,57 € (30,00 F)	64 points

(2) Y compris surclassement "internat" et primes et indemnités en points, éventuels.
(Avenant n°204 du 06.10.1989 avec effet au 01.09.1989 – Avenant N°271 du 16.05.2001)

Art. 4 - Les repas fournis aux salariés par l'employeur

A. Fourniture des repas à titre gratuit - Principe

Le repas fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature. Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur [3].

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 11 heures - 14 heures ou/et 18 heures - 21 heures.

[3] Arrêté du 10 décembre 2002 (JO n°301 du 27 décembre 2002 pages 21750 à 21751). Les montants applicables à compter du 1er janvier 2015 s'établissent comme suit : • 1 repas : 4,65 € • 2 repas : 9,30 €

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

(Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004)

Art. 5 - Les logements fournis aux salariés par l'employeur

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

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

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

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

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 [4].

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

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

[4] Arrêté du 10 décembre 2002 (JO n°301 du 27 décembre 2002 pages 21750 à 21751).

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.

(Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004)

Art. 6 - Vêture et outillage de travail

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

Art. 7 - Frais professionnels

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

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

Pour l'application de ces dispositions, les horaires suivants sont pris en considération :
- Entre 12 heures et 15 heures pour le repas de midi.
- Entre 19 heures et 22 heures pour le repas du soir.
- Entre Minuit et 5 heures pour le découcher.

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Remboursement aux frais réels

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 7 CV et plus :

BARÈME (janvier 2015) 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 0,41	(d x 0,245) + 824	d x 0,286
4 CV	d x 0,493	(d x 0,277) + 1 082	d x 0,332
5 CV	d x 0,543	(d x 0,305) + 1 188	d x 0,364
6 CV	d x 0,568	(d x 0,32) + 1 244	d x 0,382
7 CV et plus	d x 0,595	(d x 0,337) + 1 288	d x 0,401

(d) représente la distance parcourue.

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

Puissance inférieure à 50 cm³ (janvier 2015)			
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 0,269	(d x 0,063) + 412	d x 0,146

(d) représente la distance parcourue.

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

Puissance supérieure à 50 cm³ (janvier 2015)			
Puissance fiscale	**Jusqu'à 3 000 km**	**De 3 001 à 6 000 km**	**Au-delà de 6 000 km**
1 ou 2 CV	d x 0,338	(d x 0,084) + 760	d x 0,211
De 3 à 5 CV	d x 0,4	(d x 0,070) + 989	d x 0,235
Plus de 5 CV	d x 0,518	(d x 0,067) + 1351	d x 0,292

(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 fixés 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 – Applicable au 1er janvier 2009 (JO du 16.07.2009).

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Application des barèmes fiscaux

Art. 9 - Majoration forfaitaire provisoire des coefficients de salaires

Supprimé par Avenants n°202 du 27.06.1989 et n°237 du 12.03.92.

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 de 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 avec effet au 01.01.1992)

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

Les économies réalisées au titre de l'article Premier ter ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, départements, organismes d'assurance maladie…) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :
- suspension à compter du 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.

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Restitution des 2.34 % de gel de salaire imposé par les lois AUBRY 1 et 2

PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La participation des employeurs au financement de la Formation Professionnelle Continue est fixée à 2,1 % de la masse salariale brute.

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la Formation Professionnelle Continue dans le cadre du plan de formation.

(Avenant n°223 du 01.03.1991)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Retour à l'accord historique avec le maintien minimum de la contribution obligatoire à hauteur de 2.3 + 0,2 % de doublement de la contribution CIF pour raccourcir les délais d'attente, soit :
- **1.60 % Plan de Formation**
- **0.50 % professionnalisation**
- **0.2 % + 0.2 % CIF**

ACCORD SUR LES OBJECTIFS DE FORMATION
PROTOCOLE D'ACCORD DU 29 AVRIL 1985

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 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 de 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 C.C.N.) de :
- éducateur spécialisé.
- moniteur éducateur.
- A.M.P.
- 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **pour tous les personnels faisant fonction qui exercent encore sans certification professionnelle reconnue conventionnellement, la réactivation massive de la formation en cours d'emploi gratuite, rémunérée, sous statut conventionnel avec les moyens financiers correspondant prévus dans les budgets d'établissements**
- **application de l'avenant 327 (qualification des salariés non qualifiés) aux salariés de toutes les annexes de la CCN 66 (voir article 13 de la CCN)**
- **pour les professionnels engagés dans une démarche de VAE respect de la garantie d'un financement intégral de leur accompagnement initial et des parcours de formation modulaires post-jury**
- **prise en charge de la formation professionnelle continue par l'employeur (salaires, frais pédagogiques et frais annexes), accomplie exclusivement pendant le temps de travail**

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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **Création d'une indemnité permanente en cas d'obtention de certification ou de diplôme de l'enseignement supérieur à intégrer dans les salaires de base à hauteur de 50 points**
- **Pour les salariés faisant fonction, le reclassement se fera automatique au niveau du poste occupé une fois le diplôme obtenu**

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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE pour la formation professionnelle :

- la mise en place d'un plan national d'urgence de formations diplômantes
- le rétablissement du financement du fonctionnement et de l'investissement par l'Etat des Centres de Formation en travail social sans but lucratif afin de garantir une gestion et une harmonisation nationale de la formation des travailleurs sociaux
- la formation initiale et continue des personnels de l'action sociale et médico-sociale est agréée par l'état comme unique référent
- l'accès totalement gratuit aux écoles de formation sans prélèvement d'aucun frais de scolarité ou d'inscription (abrogation dernier alinéa L451 - 2-1 CASF)
- le versement d'une bourse d'études par l'etat en lieu et place d'une gratification lors de stages, identique pour tous les stagiaires sous statut étudiant, quel que soit le niveau du diplôme visé, pour toute la durée de la formation
- parallèlement à la réactivation de la formation en situation d'emploi, la garantie que les salaires et les frais de la formation en apprentissage soient également financés par les pouvoirs publics dans le cadre des budgets, de façon à faciliter l'accès à cette voie diplômante pour les jeunes de 18 a 25 ans et les personnes handicapées
- le financement et la validation obligatoire de la formation des jurys par l'Etat,
- la participation des salariés aux sessions de diplômes (jurys) sur du temps de travail effectif, financé par l'état
- la gratification pour tous les étudiants en travail social qu'ils soient stagiaires du secteur privé ou de la fonction publique, et cela, dès le premier mois de stage
- le maintien d'une formation de qualité, notamment sur les sites qualifiants, auprès de référents professionnels aptes à accomplir leur mission tutorale, dans des conditions cohérentes avec la réglementation en vigueur
- le déblocage immédiat et sans restriction des moyens financiers, intégrés aux coûts de la formation, afin que la mise en œuvre de celle-ci ne soit pas mise en péril par le refus des établissements et services du secteur d'accueillir des stagiaires pour des raisons financières
- l'allocation spécifique des budgets nécessaires pour les stagiaires aux seuls Instituts de Formation qui sont les mieux à même de gérer ces fonds

SUITE AU RAPPORT BOURGUIGNON

- le maintien de tous les diplômes d'Etat spécialisés tels qu'ils sont issus de la réingénierie des diplômes du Travail Social depuis 2002
- le refus de la polyvalence,
- l'abandon du décret promulgué pour les diplômes de niveau V,
- l'abandon du projet de construction de socle commun issu du rapport Bourguignon

ANNEXE N°1 BIS

TITRE II
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNELS PARTICIPANT À UN « TRANSFERT » D'ACTIVITÉS TOTAL OU PARTIEL, PÉRIODIQUE OU OCCASIONNEL DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES :

- **camps et colonies de vacances**
- **classes de neige et de mer**
- **activités de soutien professionnel et extraprofessionnel en C.A.T.**
- **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 découcher.

(Avenant n°145 du 27.11.1981)

Article premier - Durée hebdomadaire de travail

Il sera fait application pendant les périodes de « Transferts » des dispositions prévues par l'article 21 de l'accord du 12.03.1999.

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'annexe 3 à la Convention.

(Avenant n°145 du 27.11.1981 et accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 12.03.1999)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
La fin du régime d'équivalence et le paiement intégral des heures de nuit en chambre de veille

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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
La sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors domicile personnel est fixée à 2 points conventionnels par heure de travail effectif

Art. 3 - Prime forfaitaire spéciale de « responsabilité exceptionnelle »

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Maintien de cette prime de responsabilité exceptionnelle à laquelle s'ajoute la sujétion particulière fixée à 2 points conventionnels par heure de travail effectif pour obligation de séjour hors domicile personnel

Art. 4 – Sur classement 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 n° 3 pour les bénéficiaires de cet article ;
- aux conditions et taux de l'article 3 de l'annexe n° 5 pour les bénéficiaires de cet article ;
- aux conditions et taux « Éducateur Spécialisé » de l'article 7 de l'Annexe n°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 n°1 à la Convention.

b) Nourriture

Abrogé par l'Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004
Voir Annexe 1 - Article 4

c) Logement

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

d) Équipement matériel et vestimentaire

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

Art. 6 - Utilisation de voiture personnelle

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

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

(Avenant n°145 du 27.11.1981)

Art. 7 - Information préalable des salariés

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

ANNEXE N°2

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL D'ADMINISTRATION ET DE GESTION

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Application obligatoire de l'avenant 327 (Formation des salariés sans qualification) aux salariés relevant de l'annexe 2

Article premier - 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

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

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

(Supprimé par Avenant n°79 du 14.05.1975)

Art. 5 - Durée hebdomadaire de travail

Dispositions générales (20.4) pour les non-cadres.
Annexe n°6 pour les cadres.

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 :

Personnel non cadre	TROIS jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre

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

(Modifié par 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, viennent éventuellement s'ajouter des indemnités pour sujétions particulières 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.

a) Indemnité de gestion et de responsabilité

Les personnels assumant des responsabilités de caisse et non classés, soit comme Cadre, soit dans un emploi de comptabilité ou d'économat, bénéficient d'une indemnité mensuelle forfaitaire de DIX points de coefficient C.C.N.T.

Art. 8 - Classement fonctionnel

Le classement hiérarchique dans les grades et emplois non cadres définis à la présente annexe est fonction d'éléments liés non au titulaire du poste, mais à l'importance ou au caractère spécifique de l'Association ou de l'Organisme, de l'établissement ou du service d'affectation.

Pour les Directeurs, Directeurs-Adjoints et Cadres de Direction, ces éléments sont arrêtés par l'Annexe 6.

Art. 9 - Majorations d'ancienneté

Abrogé par Avenant n°144 du 27.11.1981 avec effet au 01.10.1981.

Art. 10 - Logement

Abrogé par l'Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004
Voir Annexe 1 - Article 5

EMPLOYÉS TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE D'ADMINISTRATION ET DE GESTION

Dans un établissement ou un service dont l'importance ou la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois référencés à la rubrique "Associations ou Organismes".

Dans une association ou un organisme dont la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois référencés à la rubrique "Établissements ou Services ".

Le classement conventionnel sera celui correspondant audit emploi créé.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **Revalorisation des grilles de rémunération :**
  - **Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016**
  - **Tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon de l'ancienne grille**
  - **Un dernier échelon est créé après 32 ans de carrière**
  - **Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient**
- **Augmentation de 50 points du sur classement d'internat**

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.

! Accessible aux personnes titulaires d'un B.T.S., D.U.T., etc. **et aux techniciens qualifiés comptant au moins dix ans d'ancienneté dans cette fonction ou dans un emploi équivalent [1].**

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
progression de salaire à prendre systématiquement en compte dans les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Comptable de 1ère classe
- Secrétaire administrative 1ère classe
- Économe de 2e classe
- Secrétaire de direction Niveau 2
- Pupitreur programmeur

COEFFICIENT : 4 3 4

4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATION FO
Début	434	478
Après 1 an	447	503
Après 3 ans	478	537
Après 5 ans	503	570
Après 7 ans	537	581
Après 9 ans	570	615
Après 11 ans	581	647
Après 14 ans	615	679
Après 17 ans	647	715
Après 20 ans	679	762
Après 24 ans	715	812
Après 28 ans	762	862
Après 32 ans	/	912
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.1994		

[1] NOTE FO : à prendre en compte pour les NAO

TECHNICIEN QUALIFIE

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.

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 2e classe
- Comptable 2eclasse
- Rédacteur documentaliste
- Secrétaire de direction niveau 1
- Adjoint d'économat
- Pupitreur informatique

COEFFICIENT : 4 1 1

4 3 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATION FO
Début	411	438
Après 1 an	424	453
Après 2 ans	438	465
Après 3 ans	453	482
Après 5 ans	465	501
Après 7 ans	482	513
Après 9 ans	501	527
Après 12 ans	513	556
Après 15 ans	527	587
Après 18 ans	556	617
Après 21 ans	587	652
Après 24 ans	617	702
Après 28 ans	652	752
Après 32 ans	/	802
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.1994		

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

Accessible aux personnes titulaires d'un diplôme de niveau V et d'une expérience professionnelle.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Agent administratif principal
- Secrétaire sténo-dactylo principal
- Aide-comptable
- Rédacteur correspondancier
- Commis principal d'économat

COEFFICIENT : 3 9 6

418

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATION FO
Début	396	418
Après 1 an	405	432
Après 3 ans	418	448
Après 5 ans	432	461
Après 7 ans	448	474
Après 10 ans	461	486
Après 13 ans	474	498
Après 16 ans	486	516
Après 20 ans	498	530
Après 24 ans	516	580
Après 28 ans	530	630
Après 32 ans	/	680
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.1994		

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

Accessible aux personnes titulaires d'un diplôme de niveau V.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Archiviste documentaliste
- Agent administratif
- Commis d'économat
- Sténo-dactylographe
- Secrétaire sténo-dactylo

COEFFICIENT : 3 6 0

3 9 1

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATION FO
Début	360	391
Après 1 an	376	403
Après 3 ans	391	415
Après 5 ans	403	432
Après 7 ans	415	448
Après 10 ans	432	462
Après 13 ans	448	479
Après 16 ans	462	493
Après 20 ans	479	501
Après 24 ans	493	551
Après 28 ans	501	601
Après 32 ans	/	651
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.1994		

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

COEFFICIENT : 3 4 8

3 7 1

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATION FO
Début	348*	371
Après 1 an	362	381
Après 3 ans	371	391
Après 5 ans	381	400
Après 7 ans	391	406
Après 10 ans	400	415
Après 13 ans	406	421
Après 16 ans	415	432
Après 20 ans	421	445
Après 24 ans	432	495
Après 28 ans	445	545
Après 32 ans	/	595
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.1994		

* Coefficient de début applicable à compter du 1er janvier 2008 (avenant n°314 du 5 mars 2008 applicable au 1er janvier 2008). Ce coefficient était égal à 341 entre le 1er aout 1994 et le 1er janvier 2008.

ANNEXE N°3

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ÉDUCATIF, PÉDAGOGIQUE ET SOCIAL

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

Article premier - 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

(Dispositions annulées par Avenants 73 du 20.10.1974 et 79 du 14.05.1975)

Art. 5 - Durée hebdomadaire de travail

La répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux) permettant la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

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

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

En tout état de cause :
Pour les personnels éducatifs, les heures de réunion, de synthèse et de coordination, ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle du travail. (Sont visés, les éducateurs spécialisés, jardinières d'enfants spécialisées, conseillères en économie familiale et sociale, assistantes sociales spécialisées enfance inadaptée, animateurs socio-éducatifs, moniteurs-éducateurs, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs sportifs en EPS et APS de niveau III ou IV, animateurs DUT, AMP, moniteurs adjoints d'animation et / ou d'activités).

(Avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999)

Pour les personnels assurant des charges d'enseignement, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail. (Sont visés : les éducateurs scolaires spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, enseignants techniques, monitrices d'enseignement ménager, éducateurs techniques, éducateurs scolaires, éducateurs sportifs en position d'enseignant, professeurs d'EPS).

(Avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999)

Pour l'éducateur sportif exerçant, pour partie en position d'enseignement et, pour partie, hors position d'enseignant est effectuée prorata temporis des fonctions exercées, en tenant compte, pour chacune des fonctions, des règles de répartition visées aux deux alinéas précédents.

(Avenant n°292 du 14.01.2004)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **création d'un seuil minimum d'heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs**
- **augmentation du seuil de 6 à 10 % du temps de réunion de synthèse et de coordination**
- **restitution du temps de préparation pour tous les personnels concernés et non soumis à une présence effective sur le lieu de travail**

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 4° 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.

(Avenant n°41 du 24.07.1972 effet 01.09.1972)

Dispositions DEROGATOIRES : 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'éducation physique et sportive 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'éducation physique et sportive de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période desdits congés.

(Avenant n°292 du 14.01.2004)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
24 jours de congés trimestriels pour tous

Art. 7 – Indemnités

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

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 personnel éducatif compromettant le fonctionnement des internats, il est institué un surclassement Internat :
Avenant n°202 du 27.06.1989)

3) 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 [1].

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 effet 01.09.1972)

4) Prime pour les personnels travaillant en CER ou en CEF

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs, travaillant dans un Centre Éducatif Renforcé ou dans un Centre Educatif Fermé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel [2].

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

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

Art. 8 - Majorations d'ancienneté

Alinéas 1 et 2 abrogés par Avenant n°144 du 27.11.1981 (voir Article 39 des Clauses générales de la Convention).

Conditions de «reclassement» des personnels éducatifs tributaires de l'Action d'Adaptation ou de Formations en Cours d'Emploi.

L'article 8 de l'annexe n°3 de la Convention nationale est complété par les dispositions suivantes :

En tant que Promotion Professionnelle, par dérogation aux dispositions du 1er alinéa de l'Article 38 de la Convention, et en application du 2ème 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.

[1] NOTE FO : vérifier son application
[2] NOTE FO : vérifier son application

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 MEDICO-PSYCHOLOGIQUE qualifié (Arrêté du 04.09.1972)

- MONITEUR-EDUCATEUR ayant acquis sa qualification :
  • dans le cadre de l'Action d'Adaptation, et justifiant du « Certificat national » de

Qualification régulièrement délivré par le C.T.N.E.A.I.
  • au titre de la Formation en Cours d'Emploi instituée par décret n°73-117 du 07.02.1973

- EDUCATEUR-SPECIALISE ayant acquis sa qualification :
  • dans le cadre de l'Action d'Adaptation, et justifiant du « Certificat national » de

Qualification régulièrement délivré par le C.T.N.E.A.I.
  • au titre de la Formation en Cours d'Emploi instituée par décret n°73-116 du 07.02.1973

- ÉDUCATEUR SCOLAIRE (avec C.A.P.) à compter de l'obtention du Certificat d'Aptitude Pédagogique.

- ÉDUCATEUR SCOLAIRE SPÉCIALISÉ à compter de l'obtention du C.A.E.A.I.

(Avenant n°48 du 11.04.1973 - Effet du 01.03.1973)

Art. 9 - Logement

Abrogé par l'Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004
Voir Annexe 1 - Article 5

Art. 10 - Nourriture

Abrogé par l'Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004
Voir Annexe 1 - Article 4

Art. 11 - Surveillance de nuit

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

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :
- les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail éducatif,
- entre 9 et 12 heures, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail éducatif.

(Tel que modifié par Avenant n°115 du 01.06.1978 - Effet au 01.06.1978).

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
La fin du régime d'équivalence et le paiement intégral des heures de nuit en chambre de veille

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES DU PERSONNEL ÉDUCATIF, PÉDAGOGIQUE ET SOCIAL

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **Revalorisation des grilles de rémunération :**
- **Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016**
- **Tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon de l'ancienne grille**
- **Un dernier échelon est créé après 32 ans de carrière**
- **Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient**
- **Augmentation de 50 points du surclassement d'internat**

EDUCATEUR SPÉCIALISÉ

AVANT le 1er MARS 1973

Justifiant 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), ou reconnu comme tel au titre des articles 6, 10 ou 11 des Accords de Travail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958, ou des dispositions réglementaires analogues ultérieures.

APRÈS le 1er MARS 1973

Justifiant :
- de la reconnaissance de qualification obtenue au titre des articles 6, 10 ou 11 des Accords Nationaux de Travail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958,
- d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateurs spécialisés figurant sur la liste annexée à la présente Convention (Annexe 3A),
- du diplôme d'État d'éducateur spécialisé (Décret No 67-138 du 22.02.1967 modifié par Décret No 73-116 du 7 février 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 4 juin 1969 Convention de Type B du 03.12.1966).

(Avenant n°48 du 11.04.1973)

JARDINIÈRE D'ENFANTS SPÉCIALISÉE

Cadre d'extinction
Justifiant du diplôme d'État de jardinière d'enfants et de la spécialisation «Enfance inadaptée» définie par le ministère des Affaires Sociales.

ÉDUCATEUR SCOLAIRE SPÉCIALISÉ

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

ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

Justifiant du certificat d'aptitude aux fonctions d'Éducateur Technique Spécialisé institué par le Ministère de l'Éducation Nationale et le Ministère de la Santé Publique et de la Sécurité Sociale ou titulaires d'un des diplômes ou certificats délivrés par l'un des centres de formation figurant sur la liste prévue à l'annexe 3D.

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

(Tel que modifié par Avenants 48 du 11.04.1973 et 119 du 01.02.1979)

CONSEILLÈRE EN ÉCONOMIE FAMILIALE ET SOCIALE

Travailleuse sociale qualifiée,

Justifiant :
- soit du diplôme d'État de Conseillère en Économie Familiale et Sociale,
- soit du Brevet de Technicien Supérieur de Conseillère en Économie Familiale et Sociale,
- qui concourt à l'information et à la formation des familles pour les aider à résoudre les problèmes de la vie quotidienne par une activité spécifique s'insérant dans le cadre de l'Action Sociale.

ASSISTANT SOCIAL SPÉCIALISÉ ENFANCE INADAPTÉE

Diplômé d'État (ou autorisé)

ANIMATEUR SOCIO-ÉDUCATIF

Justifiant
- du DEFA (Diplôme d'État aux Fonctions d'Animation) institué par le Décret 79-500 du 28 juin 1979,
- du Certificat d'Aptitude à la Promotion des Activités Socio-Educatives et à l'exercice des professions socio-éducatives (CAPASE) institué par l'arrêté du 5 février 1970 du Secrétaire d'État auprès du Premier Ministre chargé de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs.

Exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin :
- dans des services de prévention
- ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative.

ENSEIGNANT TECHNIQUE

Dans les Sections Professionnelles agréées au titre de l'Enseignement Technique ou de l'A.F.P.A., il est institué un emploi d'Enseignant Technique titulaire du certificat pédagogique de l'A.F.P.A.

MONITRICE D'ENSEIGNEMENT MÉNAGER

Travailleuse sociale exerçant des fonctions pédagogiques auprès des Mineurs et justifiant du diplôme d'État de Monitrice d'Enseignement ménager familial : 2 parties

ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

Justifiant du diplôme d'Éducateur de jeunes enfants

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Intégration dans la grille des métiers de DANS LA GRILLE :**
  - **MANDATAIRE JUDICIAIRE A LA PROTECTION DES MAJEURS**
  - **DELEGUES AUX PRESTATIONS FAMILIALES**

Mandataire Judiciaire titulaire du Certificat National de Compétences aux fonctions de Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs option Mesure d'Accompagnement Judiciaire ou option Délégué aux Prestations Familiales (CNC MJPM et MAJ ou DPF), niveau III. L'obtention du certificat est assortie d'une valorisation de spécialisation de 60 points

ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ*
JARDINIÈRE D'ENFANTS SPÉCIALISÉE*
ÉDUCATEUR SCOLAIRE SPÉCIALISÉ*
ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ*
CONSEILLÈRE EN ÉCONOMIE FAMILIALE ET SOCIALE*
ASSISTANT SOCIAL SPÉCIALISÉ ENFANCE INADAPTÉE*
ANIMATEUR SOCIO-ÉDUCATIF*
ENSEIGNANT TECHNIQUE*
MONITRICE D'ENSEIGNEMENT MÉNAGER*
ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS**
MANDATAIRE JUDICIAIRE A LA PROTECTION DES MAJEURS
DÉLÉGUÉS AUX PRESTATIONS FAMILIALES

COEFFICIENT : 4 3 4
4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	(1)	REVENDICATIONS	FO (1)
Début	434	446	478	491
Après 1 an	447	459	503	517
Après 3 ans	478	491	537	552
Après 5 ans	503	517	570	586
Après 7 ans	537	552	581	597
Après 9 ans	570	586	615	632
Après 11 ans	581	597	647	665
Après 14 ans	615	632	679	698
Après 17ans	647	665	715	735
Après 20 ans	679	698	762	783
Après 24 ans	715	735	812	833
Après 28 ans	762	783	862	883
Après 32 ans	/	/	912	933
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11/07/94 ** Effet au 01.09.2015 - Avenant n°333 du 04.03.2015				

(1) Subissant les sujétions d'internat.

ANIMATEUR

TITULAIRE DU D.U.T. FORMATION DE NIVEAU 3

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.

ÉDUCATEUR SCOLAIRE AVEC C.A.P.

Justifiant :
- soit 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.

ÉDUCATEUR TECHNIQUE

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

Les Éducateurs Techniques recrutés en vue de la formation spécialisée «Enfance Inadaptée» sont tributaires de l'emploi conventionnel ainsi défini.

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-Educateur (Décret n° 70-240 du 09.03.1970 modifié par le Décret n°73-117 du 07.02.1973),
- du certificat national de qualification de Moniteur-Educateur régulièrement délivré par le CTNEAI au titre de l'Action d'Adaptation.

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

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE

Titulaire du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale.
(Avenant n°331 du 04.03.2015)

ANIMATEUR D.U.T.*
EDUCATEUR SCOLAIRE AVEC C.A.P.*
EDUCATEUR TECHNIQUE*
MONITEUR – ÉDUCATEUR*
TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE**

COEFFICIENT : 4 1 1

4 3 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	(1)	REVENDICATIONS	FO (1)
Début	411	421	**438**	**50**
Après 1 an	424	434	**453**	**464**
Après 2 ans	438	450	**465**	**476**
Après 3 ans	453	464	**482**	**493**
Après 5 ans	465	476	**501**	**513**
Après 7 ans	482	493	**513**	**525**
Après 9 ans	501	513	**527**	**539**
Après 12 ans	513	525	**556**	**568**
Après 15 ans	527	539	**587**	**600**
Après 18 ans	556	568	**617**	**630**
Après 21 ans	587	600	**652**	**665**
Après 24 ans	617	630	**712**	**715**
Après 28 ans	652	665	**762**	**765**
Après 32 ans	/	/	**812**	**815**
* Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.94 ** Effet au 01.09.2015 - Avenant n°331 du 04.03.2015				

(1) Subissant les sujétions d'internat.

AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE*

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

Justifie du Certificat d'Aptitude délivré au nom du Secrétaire d'État à l'Action Sociale et à la Réadaptation par le Chef du Service Régional de l'Action Sanitaire et Sociale au titre de l'arrêté ministériel du 04.09.1972.

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

AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE**

Titulaire du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS).

(Avenant n°331 du 04.03.2015)

COEFFICIENT : 4 9 6

4 1 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	(1)	REVENDICATIONS	FO (1)
Début	396	406	418	429
Après 1 an	405	414	432	446
Après 3 ans	418	429	448	460
Après 5 ans	432	446	461	473
Après 7 ans	448	460	474	486
Après 10 ans	461	473	486	499
Après 13 ans	474	486	498	511
Après 16 ans	486	499	516	528
Après 20 ans	498	511	530	544
Après 24 ans	516	528	580	594
Après 28 ans	530	544	630	644
Après 32 ans	/	/	680	694
* Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.94 ** Effet au 01.09.2015 - Avenant n°331 du 04.03.2015				

(1) Subissant les sujétions d'internat.

Justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet.

COEFFICIENT : 3 9 3

4 2 3

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATION FO
Début	393	**423**
Après 1 an	407	**447**
Après 3 ans	423	**462**
Après 5 ans	447	**481**
Après 7 ans	462	**501**
Après 9 ans	481	**516**
Après 11 ans	501	**528**
Après 13 ans	516	**557**
Après 16 ans	528	**607**
Après 19 ans	557	**657**
Après 23 ans	/	**707**
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.1994		

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.361.1 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.

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 sportives physiques adaptées «public spécifiques : 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 [3].**

(Tel que modifié par Avenant n°292 du 14.01.2004)

COEFFICIENT : 4 5 4

4 9 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité		Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	1 an	498	**498**
Après 1 an	2 ans	523	**523**
Après 3 ans	2 ans	557	**557**
Après 5 ans	2 ans	590	**590**
Après 7 ans	2 ans	601	**601**
Après 9 ans	2 ans	635	**635**
Après 11 ans	3 ans	667	**667**
Après 14 ans	3 ans	699	**699**
Après 17 ans	3 ans	735	**735**
Après 20 ans	4 ans	782	**782**
Après 24 ans	4 ans	832	**832**
Après 28 ans	/	882	**882**
Après 32 ans	/	/	**932**
Effet au 01.07.2004 - Avenant n°292 du 14.01.2004			

[3] NOTE FO : vérifier son application

ÉDUCATEUR SPORTIF EN APS OU EPS
TITULAIRE D'UN DIPLÔME DE NIVEAU III
EN POSITION D'ENSEIGNANT ET / OU HORS POSITION D'ENSEIGNANT

Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau III, en conformité avec les dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'Education, modifié par les article 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'enseignement, 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 spécifiques : 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 [4].**

(Tel que modifié par Avenant n°292 du 14.01.2004)

COEFFICIENT : 4 3 4

4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail (1)	REVENDICATIONS FO	FO (1)
Début	434	446	**478**	**491**
Après 1 an	447	459	**503**	**517**
Après 3 ans	478	491	**537**	**552**
Après 5 ans	503	517	**570**	**586**
Après 7 ans	537	552	**581**	**597**
Après 9 ans	570	586	**615**	**632**
Après 11 ans	581	597	**647**	**665**
Après 14 ans	615	632	**679**	**698**
Après 17 ans	647	665	**715**	**735**
Après 20 ans	679	698	**762**	**783**
Après 24 ans	715	735	**812**	**833**
Après 28 ans	762	783	**862**	**883**
Après 32 ans	/	/	**912**	**933**
Effet au 01.07.2004 - Avenant n°292 du 14.01.2004				

(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 soirée et / ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966)

[4] NOTE FO : vérifier son application

ÉDUCATEUR SPORTIF EN APS OU EPS
TITULAIRE D'UN DIPLÔME DE NIVEAU IV
EN POSITION D'ENSEIGNANT ET / OU HORS POSITION D'ENSEIGNANT

Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau IV, en conformité avec les dispositions de l'article L.363.1 du Code de l'Education, modifié par les article 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'enseignement, 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 spécifiques : 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 [5].**

(Tel que modifié par Avenant n°292 du 14.01.2004)

COEFFICIENT : 4 1 1

4 3 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail (1)	REVENDICATIONS FO	FO (1)
Début	411	421	438	450
Après 1 an	424	434	453	464
Après 2 ans	438	450	465	476
Après 3 ans	453	464	482	493
Après 5 ans	465	476	501	513
Après 7 ans	482	493	513	525
Après 9 ans	501	513	527	539
Après 12 ans	513	525	556	568
Après 15 ans	527	539	587	600
Après 18 ans	556	568	617	635
Après 21 ans	587	600	652	665
Après 24 ans	617	635	702	715
Après 28 ans	652	665	752	765
Après 32 ans	/	/	802	815
Effet au 01.07.2004 - Avenant n°292 du 14.01.2004				

(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 soirée et / ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966)

[5] NOTE FO : vérifier son application

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 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, le moniteur adjoint d'animation et / ou d'activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion), est titulaire d'un diplôme de niveau V minimum.

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

(Tel que modifié par Avenant n°292 du 14.01.2004)

COEFFICIENT : 3 4 8

3 8 2

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail (1)	REVENDICATIONS FO	FO (1)
Début	348*	358*	382	393
Après 3 ans	359	369	402	413
Après 6 ans	382	393	425	437
Après 9 ans	402	413	448	460
Après 13 ans	425	437	469	482
Après 17 ans	448	460	490	503
Après 21 ans	469	482	540	553
Après 25 ans	490	503	590	603
Après 32 ans	/	/	640	653
Effet au 01.07.2004 - Avenant n°292 du 14.01.2004				

(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 soirée et / ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966)

ANNEXE 3 A

LISTE DES ÉCOLES DE FORMATION D'ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS

(Avant institution du diplôme d'État)
(J.O. du 13 juin 1973)

Angers (49)
Centre de Formation d'Éducatrices et d'Éducateurs spécialisés
10, rue Michelet et 1 rue Dallière
(Diplômes délivrés à compter de mai 1957 ainsi que ceux délivrés depuis 1954 s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; Cf. circulaire du 17 mai 1960)

Bordeaux (33)
Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés
125, boulevard du Maréchal Leclerc (précédemment à Caudéran)
(Diplômes délivrés à compter de 1966)

Bordeaux (33)
Institut d'Études psychosociales et psychologiques de l'Université de Bordeaux
32-35 cours de Verdun
Puis École d'Éducateurs spécialisés
9, rue du Colisée
(Diplômes délivrés à compter de juin 1954)

Buc (78)
École d'Éducateurs Spécialisés de Versailles
1 bis, rue Louis-Massotte (précédemment 58, avenue des Etats-Unis, Versailles)
(Diplômes délivrés à compter de 1967)

Canteleu (76)
Institut H. Wallon
École d'Éducateurs spécialisés
Route de Duclair (précédemment au Mesnil-de-Louvigny près Caen (Calvados)
(Diplômes délivrés à compter de 1965)

Clermont-Ferrand (63)
École pratique interrégionale d'Éducateurs spécialisés
62, avenue Max-Dormoy (auparavant 20, rue Emile Zola à Chamalières)
(Diplômes délivrés à compter de juin 1962)

Créteil (94)
Institut de Psychopédagogie appliquée
9 puis 17, rue Anatole France
(Diplômes délivrés à compter d'octobre 1955 et ceux délivrés à compter de 1954 s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; Cf. circulaire du 17 mai 1960)

Dijon (21)
Institut de Formation d'Éducateurs spécialisés.
21, rue du Professeur Marion (précédemment 28, boulevard Carnot)
(Diplômes délivrés à compter de juin 1964)

Epinay-sur-Seine (93)
Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés
7, rue Mulot (précédemment sise à Montesson)
(Diplômes délivrés à compter de mai et juin 1944)

Lille (59)
Institut d'Études médico-sociales psychopédagogiques de l'Inadaptation.
Université de Lille.
116, rue de l'Hôpital Militaire ; 3, rue Jean-Bart, puis, 23 rue Gosselet.
(Diplômes délivrés à compter de juin 1962)

École d'Éducatrices spécialisées
2, rue d'Antin ; 20, boulevard de la Liberté, puis, 22, rue Halévy.
(Diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962 s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; Cf. circulaire du 17 mai 1960)

Lyon (69)
École pratique de Psychologie et de Pédagogie de l'Université de Lyon, section d'Éducateurs spécialisés.
47-49, rue Philippe de Lassalle
(Diplômes délivrés à compter de juin 1944)

Institut de Pédagogie des Facultés catholiques
25, rue du Plat.
(Diplômes délivrés à compter de juin 1950)
La formation pratique des élèves inscrits dans ces deux derniers établissements était assurée par le Centre de Formation d'Éducateurs pour l'Enfance Inadaptée
13, rue Griffon - Lyon 1er.

Le Mesnil-de-Louvigny (14)
Voir Canteleu

Marseille (13)
École pour la formation des Éducateurs et des Éducatrices 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, puis «Les Chênes Verts», Mas Prunet, Route de Lavérune.
(Diplômes délivrés à compter de juin 1944)

Nancy (54)
École d'Éducatrices Spécialisées.
7, rue des Glacis, puis avenue Raymond Pinchard.
(Diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962 s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés : Cf. circulaire du 17 mai 1960)

Nancy-Laxou (54)
École Régionale d'Éducateurs spécialisés, Institut Paul Meignant.
78, boulevard Foch (précédemment 14, rue Victor Hugo à Nancy)
(Diplômes délivrés à compter de 1969)

Orléans-Olivet (45)
École d'Éducateurs spécialisés.
2032, rue du Général de Gaulle.
(Diplômes délivrés à compter de 1969)

Paris (75)
École de Formation Psychopédagogique de l'Institut Catholique de Paris.
12, rue Cassette (6ème)
(Diplômes délivrés à compter de juillet 1948)

Centre de Formation d'Éducateurs 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'Éducateurs Spécialisés Les Hêtres
2, avenue Henri Russel
(Diplômes délivrés à compter de 1966)

Peynier (13)
École d'Éducateurs spécialisés. Le Château.
(Diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que les diplômes délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; Cf. circulaire du 17 mai 1960).

Poitiers (86)
École d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés.
1, rue Guynemer - Pont-Achard
(Diplômes délivrés à compter de 1966)

Rennes (35)
École de Formation d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés de Bretagne.
21, rue Charles Le Goffic.
(Diplômes délivrés à compter de 1966)

Strasbourg (67)
École de Formation de personnel pour l'encadrement de l'Enfance et de l'Adolescence inadaptées.
6, quai Saint-Nicolas.
(Diplômes délivrés à compter de janvier 1954).

Toulouse (31)
Centre de Formation d'Éducateurs spécialisés.
126, route de Saint-Simon
(Diplômes délivrés à compter de juin 1948)

Tours (37)
Écoles d'Éducatrices spécialisées.
17, quai Portillon - Saint Symphorien.
(Diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962 s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés : Cf. circulaire du 17 mai 1960)

Versailles (78)
Voir BUC

Alger
Centre de Formation Moissons Nouvelles. Dely-Ibrahim
(Diplômes délivrés à compter de juin 1960 à juin 1970)
Écoles d'Éducatrices - 152, avenue du Maréchal Foch - Saint Eugène
(Diplômes délivrés à compter 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 13.12.1970 du Secrétariat d'État à l'Action Sociale et à la Réadaptation. - 15 candidats détiennent ce certificat.

ANNEXE 3 B

INSTITUTS, ÉCOLES ET CYCLES DE FORMATION DE MONITEURS-EDUCATEURS

(Avant institution du diplôme d'État)
(J.O. du 13 juin 1973)

Centres dépendant du Ministère de l'éducation nationale ; diplôme délivré en application de l'arrêté du 12 août 1963 sous le titre Certificat d'aptitude aux fonctions de Moniteur-Educateur, 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'Éducateurs d'internat du 1er degré)

Sections de Monitrices de l'Enfance dépendant du Groupe des Écoles d'Éducatrices de l'Enfance et des Éducatrices Spécialisées (A.M.C.E.) 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), ... (Bouches du Rhône)
- SAINT-SYMPHORIEN-LES-TOURS (37), ... 17, quai Portillon
- PAU (64), ... 2, avenue Henri Russel

ANGERS (49)
Section de Moniteurs-Educateurs de l'École d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés
1, rue Daillière
(Diplômes délivrés à compter de 1968)

BEHASQUE (64)
Section de Moniteurs-Educateurs du Centre féminin de Promotion sociale, Saint-Palais
(Diplômes délivrés à compter de 1968)

BORDEAUX (33)
Section en cours d'emploi de Moniteurs-Educateurs et de Monitrices-Educatrices de l'École d'Éducateurs et d'Éducatrices spécialisés
32, cours de Verdun, puis, 9 rue du Colisée
(Diplômes délivrés en 1967 et 1966)

BRON-PARILLY (69)
Section de Moniteurs-Educateurs de l'École Technique et pratique de Formation sociale Cité de l'Enfance
62, rue Lionel Terray
(Diplômes délivrés à compter de 1966)

CASTELNAUDARY (11)
Section de Formation de Moniteurs-Educateurs
La Rouatière
(Diplômes délivrés à compter de 1970)

CHAMALIERES (63)
Section de Moniteurs-Educateurs et de Monitrices-Educatrices annexée à l'École pratique interrégionale d'Éducateurs spécialisés
20, rue Emilie Zola, puis, 62, avenue Max 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, en 1968 et 1970)

LYON (69)
Section de Moniteurs-Educateurs de l'école de service social du Sud-Est
1, rue Alphonse Fochier
(Diplômes délivrés à compter de 1953)

Section de Monitrices-Educatrices (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)
Formations en cours d'Emploi de Moniteurs-Educateurs et de Monitrices-Educatrices 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-Educatrices de l'École d'Éducatrices Spécialisées
7, rue des Glacis, puis avenue Raymond Pinchard
(Diplômes délivrés à compter de 1965)

NANTES (44)
Centre d'Enseignement des monitrices de la jeunesse
16, rue des Rochettes
(Diplômes délivrés à compter de 1964)

NÎMES (30)
Sections de Moniteurs-Educateurs 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-Educateurs et de Monitrices-Educatrices de l'École de Formation Psychopédagogique de l'Institut catholique
12, rue Cassette (6ème)
(Diplômes délivrés à compter de 1966)

ROUEN (76)
Section de Moniteurs-Educateurs du Centre de Formation de Perfectionnement des Éducateurs Peuple et Culture de Haute-Normandie
87, rue d'Elbeuf
(Diplômes délivrés à compter de 1970)

SAINT-ROME de DOLAN (48)
École de Monitrices-Educatrices
(Diplômes délivrés à compter de 1969)

STRASBOURG (67)
École de Moniteurs-Educateurs de l'Institut diocésain de Formation Psychopédagogique
5, rue Saint-Léon
(Diplômes délivrés à compter de 1966)

TOULOUSE (31)
Centre de Formation de Moniteurs-Educateurs
9, rue Joly (1, place Sainte-Scarbes)
(Diplômes délivrés à compter de 1965)

ANNEXE 3 C

LISTE DES CENTRES DE FORMATION OU ÉCOLES DE JARDINIÈRES D'ENFANTS

(agréés par le Ministre de la Santé Publique)
(J.O. du 13 juin 1973)

ANGERS (49)
Les Heures Claires, section de l'École Normale sociale de l'Ouest
20, rue Racine
(Agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture 1940)

LE BAN SAINT-MARTIN (57)
Centre de Formation d'Educatrices-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 décembre 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-Educatrices
Place Lopès
(Agrément accordé le 2 août 1955 avec effet de sa date d'ouverture, 1942)

COURBEVOIE (92)
École de Jardinières d'Enfants. Toute l'enfance en plein air
264, boulevard Saint-Denis
(Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1923)

LE HAVRE (76)
Centre de Formation de Jardinières-Educatrices , les Ormeaux
6, rue du Docteur Gibert
(Agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1949)

LEVALLOIS PERRET (92)
École de Formation de Jardinières-Educatrices
49, rue Paul Vaillant Couturier (à Boulogne avant 1957)
(Agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1947)

LILLE (59)
École de Jardinières d'Enfants
14, boulevard Vauban
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture de l'école - 1937)

LYON (69)
Centre de Formation de Jardinières-Educatrices, section de l'École de service social du Sud-Est
1, rue Alphonse Fochier
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1935)

MARSEILLE (13)
Centre de Formation de Jardinières-Educatrices, section de l'École de service social de Provence
39, rue Saint-Jacques
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1943)

MONTPELLIER (34)
Centre de Formation de Jardinières-Educatrices
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-Educatrices
30, rue de Hirsingue
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1937)

NANTES (44)
Centre de Formation de Jardinières-Educatrices
7, rue du Frère Louis
(Agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture)

PARIS (75)
Centre de Formation de Jardinières-Educatrices de l'Abbaye
9, rue Clerc (7ème)
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1925)

École d'Éducatrices du Centre d'Études Pédagogiques
15, rue Louis David (16ème)
(Agréée le 12 décembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1949 - ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972)

École 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'École 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, École 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, École Nationale Professionnelle de Jeunes Filles
2, rue H. Friand
(Agréée le 9 mai 1956, avec effet de sa date d'ouverture - 1956 ; fermée en juillet 1970)

RENNES (35)
Centre de Formation de Jardinières Montessoriennes
8, rue de Robien
(Agréé le 23 avril 1971 à compter de septembre 1971)

SAINTE-MARIE-AUX-MINES (30)
Centre de Formation de Jardinières d'Enfants, Collège Mixte Sainte-Marie
116, rue Clémenceau
(Agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture - octobre 1947)

SÈVRES (92)
École de Pédagogie Active, Section de l'École Nouvelle Jean-Cavaillès
69, rue Brancas
(Agréée le 8 juin 1957, avec effet de sa date d'ouverture - 1953)

STRASBOURG (67)
Centre de Formation d'Educatrices-Jardinières, Collège Lucie Berger
10, rue Saint-Marc
(Agréé le 8 juin 1957, avec effet du 1er octobre 1957)

Centre de Formation d'Educatrices-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'Educatrices-Jardinières, Institut de Puériculture
37, Allées Jules Guesde
(Agréé le 15 juin 1958, avec effet du 1er octobre 1957)

École d'Educatrices-Jardinières
8, rue Saint Denis
(Agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture - 1952)

TOURS (37)
École de Jardinières d'Enfants
11, place F. Sicard
(Agréée le 9 mai 1956, avec effet de cette même date ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972)

Section de Formation de Jardinières d'Enfants de l'École d'Éducatrices Spécialisées
10, rue Losserand
(Agréé 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 N°119, PERMETTENT LE CLASSEMENT CONVENTIONNEL D'ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ AU 1ER JANVIER 1979

CANTELEU (76)
Centre de formation et de perfectionnement des éducateurs de Haute-Normandie
87, rue d'Elbeuf , 76100 ROUEN (aujourd'hui I.R.F.T.S. de Haute-Normandie 76380 CANTELEU)
Diplôme d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972,1974 et 1975.

CLERMONT-FERRAND (63)
École Pratique Interrégionale d'Éducateurs Spécialisés
Certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972 et certificat de formation aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1976.

DIJON (21)
Institut de formation d'éducateurs spécialisés
Certificat délivré en 1971, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire d'éducateurs techniques spécialisés.

GRENOBLE (38)
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 et 1976.

LILLE (59)
Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, l'école d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés, l'UER des techniques et réadaptations
Certificat délivré en 1970, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire.

MARSEILLE (13)
Institut de formation d'éducateurs spécialisés,
20, boulevard des Salyens,
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.

MONTPELLIER (34)
Institut de Psychopédagogie Médico-Sociale, unité de formation (enfance inadaptée) éducateurs techniques
Attestation de formation pédagogique enfance inadaptée délivrée en 1976 et co-signée par l'AFPA et l'UER de l'Université Paul VALERY.

TOULOUSE (31)
Centre de formation d'éducateurs spécialisés (CREAI)
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.

HEROUVILLE SAINT CLAIR (14)
École d'éducateurs spécialisés de l'Institut Régional de formation des travailleurs sociaux
14200 HEROUVILLE SAINT CLAIR
En 1972, certificat de formation d'éducateur technique spécialisé et en 1977 certificat de fin de formation.

POITIERS (86)
Institut Régional de formation et de recherche pour les carrières sociales,
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 et 1972.

STRASBOURG (67)
École d'éducateurs spécialisés du Centre Régional d'ALSACE pour l'enfance et l'adolescence inadaptées
Certificat de formation complémentaire en psychopédagogie de jeunes inadaptés (éducateur technique) délivré en 1964, 1965, 1967, 1969 et 1970.

ANNEXE 3 E

TABLEAU A1 DES ANNEXES DE L'ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 1965 DU MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Annexes
(Arrêtés des 1er décembre 1967 et 26 mars 1974)
Tableau A1 Groupe I

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

- Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (2ème partie).
- Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (examen probatoire).
- Certificat d'aptitude à l'entraînement physique dans les milieux non scolaires (deux parties).
- Brevet de cadre de maîtrise d'éducation physique et sportive (armée de l'air).
- Brevet d'éducation physique et sportive militaire délivré en 1946, 1947 et 1948 (officier ayant accompli une année à l'E.N.S.E.P.).
- Diplôme d'instructeur d'entraînement physique militaire délivré de 1946 à 1950, complété par une année d'études à l'E.N.S.E.P.
- Certificat d'aptitude au professorat de la ville de Paris.
- Diplôme de professeur d'éducation physique et sportive délivré par les deux écoles de l'union générale sportive de l'enseignement libre :
  - École normale d'éducation physique féminine catholique (E.N.E.P.F.C.) (bachelier ou cadre national U.G.S.E.L.).
  - Institut libre d'éducation physique supérieur (I.L.E.P.S.) (bachelier ou cadre national U.G.S.E.L.).
- Brevet supérieur d'État d'éducation physique et sportive.
- Diplôme de professeur d'éducation physique et sportive délivré par l'une des deux écoles de l'U.G.S.E.L. (École normale d'éducation physique féminine catholique et Institut libre d'éducation physique supérieure) possédé par des maîtres contractuels ou agréés entrés en formation avant la rentrée scolaire de 1967, se trouvant en fonction au 10 septembre 1973, justifiant d'une ancienneté de cinq ans de services dans une classe sous contrat et ayant obtenu un avis favorable à l'une des deux inspections pédagogiques spéciales auxquelles ils seront soumis.
- Diplôme de professeur adjoint d'éducation physique et sportive.
- Diplôme de professeur adjoint d'éducation physique et sportive délivré par l'Union générale sportive de l'enseignement libre (U.G.S.E.L.).
- Licence en Sciences et Techniques des Activités physiques et sportives (arrêté du 5 août 1981).
- Maîtrise en Sciences et Techniques des Activités physiques et sportives (arrêté du 7 févier 1985).
- Professorat de sport.

ANNEXE N° 4

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL PARAMÉDICAL NON CADRE

Article premier - 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.

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

(Supprimé par Avenant n° 79 du 14.05.1975)

Art. 4 - Durée hebdomadaire de travail

La répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux) permettant la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

En toute hypothèse, la durée du travail des personnels infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, comprend :
a) les heures travaillées auprès des usagers ;
b) les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
c) les heures de réunions de synthèse ou de coordination.

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

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.

(Avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
La répartition du temps de travail du personnel à temps plein ou à temps partiel se décompose de la façon suivante :

- **Un temps de travail incompressible et identique pour le personnel à temps plein ou à temps partiel, dit «temps institutionnel». Ce temps comprend les heures de réunions institutionnelles (réunions associatives, réunions de pôles et de services, groupes de travail clinique et de réflexion, analyse des pratiques, supervision…) ainsi que les temps de déplacement liés à l'activité professionnelle.**
- **Un temps de travail «thérapeutique» hebdomadaire, déduit du temps institutionnel, se décompose en deux parties :**
  - **Un temps de travail au contact des patients qui ne peut être supérieur aux 2/3 du temps thérapeutique.**
  - **Un temps connexe au temps de contact (préparation de séances, rédaction des rapports, contacts extérieurs, réunions de synthèse, gestion du matériel de rééducation et des dossiers, recherche et documentation…) qui ne peut être inférieur au 1/3 du temps «thérapeutique». Il est augmenté pour la réalisation de bilans et de travail thérapeutique groupal**

Art. 5 - Majorations d'ancienneté

Les infirmières diplômées d'État bénéficient d'une bonification d'ancienneté d'un an à la date de leur confirmation dans l'emploi [1].

(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 :
- kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychorééducateur, à plein temps et temps partiel : six jours de congés consécutifs,
- autres personnels : trois jours de congés consécutifs.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Egalité de droit aux congés supplémentaires pour tous les salariés de l'annexe

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 exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4ème alinéa de l'article 22.

(Tel que modifié par Avenant n°65 du 02.05.1975)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
24 jours de congés trimestriels pour tous

Art. 7 - Logement

Abrogé par l'Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004
Voir Annexe 1 - Article 5

[1] NOTE FO : vérifier son application

Art. 8 - Indemnités

(Supprimé par Avenant n°250 du 11.07.1994)

Art. 9 – Bonifications mensuelles

A compter du 1er août, pour les puéricultrices, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement [2].

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Fin du régime d'équivalence par le paiement intégral des heures de nuit en chambre de veille. La durée du travail de nuit doit être limitée à 10 h

[2] NOTE FO : vérifier son application

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **Revalorisation des grilles de rémunération :**
  - **Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016**
  - **Tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon de l'ancienne grille**
  - **Un dernier échelon est créé après 32 ans de carrière**
  - **Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient**
- **Augmentation de 50 points du surclassement d'internat**

KINÉSITHÉRAPEUTE

Justifiant du diplôme d'État (Décret du 29.03.1963)

ERGOTHÉRAPEUTE

Justifiant du diplôme d'État (Décret du 06.11.1970)

ORTHOPHONISTE

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le Décret du 22.10.1971

ORTHOPTISTE

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par la Loi du 21.12.1972

PSYCHOMOTRICIEN

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le Décret du 15.02.1974 (Avenant n°164 du 28.05.1985)

PUÉRICULTRICE

Infirmière Spécialisée pour Enfants justifiant du diplôme d'État de Puéricultrice (Décret du 13.08.1947, modifié par le Décret du 05.07.1973)

INFIRMIER

Diplômé d'État et de secteur psychiatrique.

KINÉSITHÉRAPEUTE
ERGOTHÉRAPEUTE
ORTHOPHONISTE
ORTHOPTISTE
PSYCHOMOTRICIEN
PUÉRICULTRICE
INFIRMIER

COEFFICIENT : 4 3 4

4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	(1)	REVENDICATIONS	FO (1)
Début	434	446	**478**	**491**
Après 1 an	447	459	**503**	**517**
Après 3 ans	478	491	**537**	**552**
Après 5 ans	503	517	**570**	**586**
Après 7 ans	537	552	**581**	**597**
Après 9 ans	570	586	**615**	**632**
Après 11 ans	581	597	**647**	**665**
Après 14 ans	615	632	**679**	**698**
Après 17ans	647	665	**715**	**735**
Après 20 ans	679	698	**762**	**783**
Après 24 ans	715	735	**812**	**833**
Après 28 ans	762	783	**862**	**883**
Après 32 ans	/	/	**912**	**933**
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.94				

(1) Subissant les sujétions d'internat

! **A compter du 01.08.1994 est ajouté au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels pour les puéricultrices [3].**

(Avenant n°250 du 11.07.94).

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Reconnaissance du Niveau 2 pour puéricultrice, infirmier et ergothérapeute, et création d'une grille correspondante

[3] NOTE FO : vérifier son application

AIDE-SOIGNANT

Avec certificat d'aptitude institué par arrêté du 21.01.1956, ou Cadre d'Extinction (sans le Certificat d'Aptitude).

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTRICE

Titulaire du Certificat d'aptitude aux fonctions d'Auxiliaire de Puériculture.

COEFFICIENT : 3 9 6

4 1 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	(1)	REVENDICATIONS	FO (1)
Début	396	406	418	429
Après 1 an	405	414	432	446
Après 3 ans	418	429	448	460
Après 5 ans	432	446	461	473
Après 7 ans	448	460	474	486
Après 10 ans	461	473	486	499
Après 13 ans	474	486	498	511
Après 16 ans	486	499	516	528
Après 20 ans	498	511	530	544
Après 24 ans	516	528	580	594
Après 28 ans	530	544	630	644
Après 32 ans	/	/	680	694
* Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.94				

(1) Subissant les sujétions d'internat

ANNEXE N° 5

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DES SERVICES GÉNÉRAUX

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Application obligatoire de l'avenant 327 (Formation des salariés sans qualification) aux salariés relevant de l'Annexe 5

Article premier - 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 risque et sujétions spéciales », dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de 7 points de coefficient [1].**

Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

b) Prime de service pour servitudes d'internat

Supprimé par Avenant n°202 du 27.06.1989.

c) Prime pour les personnels travaillant en CER ou en CEF

! **Il est institué une prime au bénéfice des personnels de surveillance de nuit, travaillant dans un Centre Éducatif Renforcé ou dans un Centre Educatif Fermé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.**
Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel [2].

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

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

[1] NOTE FO : vérifier son application
[2] NOTE FO : vérifier son application

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 [3].

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 maître ou maîtresse 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 [4].

(Avenant n°285 du 08.07.2003)

Art. 4 - Majorations d'ancienneté

(Abrogé par Avenant n°144 du 27.11.1981, voir article 39 des dispositions générales de la Convention)

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 de 1ère CATÉGORIE : Les ouvriers professionnels de 2ème catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'Enfance inadaptée.**

- **OUVRIER PROFESSIONNEL de 2ème CATÉGORIE : Les ouvriers professionnels de 3ème catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'Enfance inadaptée [5].**

(Tel que modifié par Avenant n°11 du 06.06.1968 et Avenant n°55 du 16.11.1973)

Art. 6 - Logement

Abrogé par l'Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004
Voir Annexe 1 - Article 5

Art. 7 - Nourriture

Abrogé par l'Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004
Voir Annexe 1 - Article 4

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

[3] NOTE FO : vérifier son application
[4] NOTE FO : vérifier son application
[5] NOTE FO : à prendre en compte pour les NAO

de trois 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 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 4ème alinéa de l'article 22.

(Tel que modifié par Avenant n°11 du 06.06.1968)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
24 jours de congés supplémentaires pour tous les salariés

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 (cadre d'extinction Avenant n°284 du 08.07.2003).

- SURVEILLANT DE NUIT QUALIFIE : 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 [6].

(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 simple. Sa mission s'effectue en lien avec l'équipe éducative ; il ou elle contribue à l'accompagnement de l'usager dans les actes de la vie quotidienne [7].

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE : Intégration des maîtres ou maîtresses de maison et des surveillants de nuit qualifiés dans le personnel éducatif (annexe 3)

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Respect de la législation du travail de nuit et son amélioration par la création d'un véritable statut de travail de nuit payé 35 h pour 30 h effectuées

[6] **Surveillant de nuit qualifié**
Le surveillant de nuit qualifié est titulaire d'une formation spécifique d'une durée minimale de 175 heures reconnue par la CPNE.
(Avenant n°284 du 08.07.2003)

[7] **Maître ou maîtresse de maison**
Justifiant d'une expérience dans l'un des domaines d'intervention cités à l'article 9, le maître ou la maîtresse 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 en assurant l'entretien courant
- Surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement (cadre d'extinction Avenant n°284 du 08.07.2003),
- 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 C.A.P. 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 et poids lourds
- 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

Responsables 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 les domaines 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)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Revalorisation des grilles de rémunération :**
  - **Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016**
  - **Tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon de l'ancienne grille**
  - **Un dernier échelon est créé après 32 ans de carrière**
  - **Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient**
- **Augmentation de 50 points du sur classement d'internat**

CLASSIFICATION DES EMPLOIS
ET COEFFICIENTS DE SALAIRES
DU PERSONNEL DES SERVICES GÉNÉRAUX

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 (cadre d'extinction Avenant n°284 du 08.07.2003).
- 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)

COEFFICIENT : 3 4 8

3 7 1

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	(1)	REVENDICATIONS	FO (1)
Début	348*	358*	371	380
Après 1 an	362	371	381	390
Après 3 ans	371	380	391	399
Après 5 ans	381	390	400	409
Après 7 ans	391	399	406	415
Après 10 ans	400	409	415	425
Après 13 ans	406	415	421	431
Après 16 ans	415	425	432	442
Après 20 ans	421	431	445	455
Après 24 ans	432	442	495	505
Après 28 ans	445	455	545	555
Après 32 ans	/	/	595	605
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.94				

(1) Subissant les sujétions d'internat

* Coefficient de début applicable à compter du 1er janvier 2008 (avenant n°314 du 5 mars 2008 applicable au 1er janvier 2008). Ce coefficient était égal à 341 (349 pour les sujétions d'internat) entre le 1er aout 1994 et le 1er janvier 2008.

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.

- Cuisinier qualifié
- Lingère confectionneuse qualifiée
- Jardinier qualifié ou Ouvrier d'entretien justifiant d'un C.A.P. 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).

COEFFICIENT : 3 6 0

3 9 1

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	(1)	REVENDICATIONS	FO (1)
Début	360	368	391	400
Après 1 an	376	384	403	411
Après 3 ans	391	400	415	425
Après 5 ans	403	411	432	442
Après 7 ans	415	425	448	458
Après 10 ans	432	442	462	472
Après 13 ans	448	458	479	489
Après 16 ans	462	472	493	504
Après 20 ans	479	489	501	512
Après 24 ans	493	504	551	562
Après 28 ans	501	512	601	612
Après 32 ans	/	/	651	662
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.94				

(1) Subissant les sujétions d'internat

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application de 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** [9].

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)

COEFFICIENT : 3 9 6

4 1 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	(1)	REVENDICATIONS	FO (1)
Début	396	406	**418**	**429**
Après 1 an	405	414	**432**	**446**
Après 3 ans	418	429	**448**	**460**
Après 5 ans	432	446	**461**	**473**
Après 7 ans	448	460	**474**	**486**
Après 10 ans	461	473	**486**	**499**
Après 13 ans	474	486	**498**	**511**
Après 16 ans	486	499	**516**	**528**
Après 20 ans	498	511	**530**	**544**
Après 24 ans	516	528	**580**	**591**
Après 28 ans	530	544	**630**	**644**
Après 32 ans	/	/	**680**	**694**
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.1994				

(1) Subissant les sujétions d'internat

[9] NOTE FO : à prendre en compte pour les NAO

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)

COEFFICIENT : 3 1 1

4 3 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	(1)	REVENDICATIONS	FO (1)
Début	411	421	438	450
Après 1 an	424	434	453	464
Après 2 ans	438	450	465	476
Après 3 ans	453	464	482	493
Après 5 ans	465	476	501	513
Après 7 ans	482	493	513	525
Après 9 ans	501	513	527	539
Après 12 ans	513	525	556	568
Après 15 ans	527	539	587	600
Après 18 ans	556	568	617	630
Après 21 ans	587	600	652	665
Après 24 ans	617	630	702	715
Après 28 ans	652	665	752	765
Après 32 ans	/	/	802	815
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.1994				

(1) Subissant les sujétions d'internat

ANNEXE N° 6

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

Art. 1 - 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 générales 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, 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 délégations, 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Abrogation du «forfait jours»

3-3 - Cadres soumis à horaire préalablement établi

Les dispositions de la Convention collective leur sont applicables.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Restitution du temps de préparation pour tous les personnels concernés et non soumis à une présence effective sur le lieu de travail (exemple : temps (FIR) de formation - information - recherche et temps (DIRES) documentation - information - recherche - élaboration - supervision des psychologues)

3-4 - Durée hebdomadaire du travail

Conformément au Titre 4, Article 20.9 des dispositions générales.

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 [1].

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 toute autre institution de prévoyance.

[1] NOTE FO : en application de la loi du 26 juin 2008, la période d'essai est de 4 mois, non renouvelable.

Art. 7 - Régime de retraite complémentaire

A partir du premier jour d'embauche, les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite, assurés à partir d'une cotisation de :
- 8 % sur la tranche A (à concurrence du plafond de la Sécurité Sociale),
- 16 % sur la tranche B (au-delà du plafond de la Sécurité Sociale) et la tranche C,

répartie de la façon suivante :

		Répartition			
		Tranche A		Tranche B	
		Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
1° C.C. Du 14 mars 1947					
Tranche A	4%	3%	1%		
Tranches B et C	16%			10%	6%
2° Complément Tranche A					
Tranche A	4%	2%	2%		
Total Tranche A	**8%**	**5%**	**3%**		
Total Tranches B et C	**16%**			**10%**	**6%**

Art. 8 - Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.)
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 (A.P.E.C.)

Les cotisations prélevées à ce titre le sont selon la répartition suivant :
- 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 et de non cadre) au service de la même entreprise, le délai congé est fixé comme suit :
- TROIS mois en cas de démission,
- SIX mois en cas de licenciement.

Pendant la période de délai congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois, prises en une ou plusieurs fois, pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

Art. 10 - Indemnité de licenciement

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise, a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- UN DEMI mois par année de service en qualité de non cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire ;
- UN mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce titre de non cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois de pleine activité. Pour les cadres directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, l'indemnité de licenciement (non cadre et cadre) ne pourra dépasser un montant égal à dix huit mois de salaire.

Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge d'obtention de la retraite des régimes général et complémentaire au taux plein.

Art. 11 - Qualification – Classement – 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 C.P.N.E.

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 %).

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Revalorisation des grilles de rémunération :
- **Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016**
- **Le premier échelon de tous les barèmes est supprimé**
- **Tous les débuts de carrière débutent par un premier échelon correspondant au deuxième échelon de l'ancienne grille**
- **L'échelon après 32 ans de carrière attribue 50 points de coefficient**

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 2 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 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation [2].**

- **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 1, 2,3.**
  Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau 2 de qualification [2].

- **Les cadres de classe 3 : sont concernés tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3 [2]**

• Pour les cadres « hors classe », le coefficient de base est ainsi fixé :

Qualification	Directeur général	Directeur général adjoint
Niveau 2 minimum	1000	900

Dans la catégorie directeurs généraux adjoints, sont inclus les directeurs adjoints d'I.R.T.S. et de formation multifilière.

• Pour les autres cadres :

Qualification	Classe 1	Classe 2	Classe 3
Si niveau 1 exigé par l'employeur	870	850	800
Niveau 2	800	770	720
Niveau 3		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).

[2] NOTE FO : faire respecter la prise en compte dans la classification des niveaux de qualification obtenus.

Art. 12 - Indemnités de sujétion particulière

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Attribution de l'indemnité de sujétion spéciale de 8.21 % à tous les cadres de classe 3

12-1 - indemnité liée au fonctionnement de l'association

Le directeur général ou le directeur 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 service,
- de la dispersion géographique des établissements et services,
- de la diversité des missions (aides 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 2 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 2 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 liée 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Suppression des indemnités et revalorisation des salaires en conséquence

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 établissement ou services ;
Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle ;
Le directeur général est responsable de :
- la bonne exécution des décisions des instances statutaires de l'association ou de l'organisme ;
- la mise en œuvre de la politique générale de l'association ou de l'organisme, de la vie associative et des relations publiques ;
- l'animation et la coordination d'une équipe de directeurs ;
- la sécurité générale des personnes et des biens.

Pour exercer cette responsabilité, il dispose du pouvoir hiérarchique et de décision.

Compte tenu de la spécificité de l'association ou de l'organisme et de l'organisation choisie, il pourra se faire assister de cadres figurant à l'article 2.

14-2 - Directeur d'établissement ou de service

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur :
- est chargé de la conception et de la mise en œuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé ;
- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées ;
- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés ;
- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable ;
- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

Pour exercer ses fonctions, il pourra être assisté de cadres figurant à l'article 2.

14-3 - Cadre des centres de formation en travail social de niveau 2 chargé :

- au plan pédagogique de missions d'enseignement, d'analyse des pratiques, d'accompagnement et d'évaluation des projets de formation individuels et collectifs,
- au plan de l'ingénierie de missions d'élaboration et de conduite de projets (mise en œuvre – coordination – évaluation),
- au plan du développement des compétences de missions d'expertise, d'études et de recherches.

Art. 15 - Valeur du point, frais professionnels, majoration familiale

Les cadres bénéficient des dispositions de l'Annexe 1 « Salaires, indemnités, avantages en nature » à l'exception de l'Article Premier bis (8,21%) devenu sans objet en application du présent avenant.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Dégel immédiat de la majoration familiale

Art. 16 - Indemnité d'astreintes 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 à exercer cette responsabilité, bénéfice 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 semaines 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 :

- Directeur - Directeur adjoint - Chef de service éducatif - Chef de service pédagogique - Conseiller pédagogique - Éducateur technique - Chef de service administratif - Assistant social chef - Psychologue - Chef de service para-médical	**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 1er alinéa de l'article 6 de l'annexe 3 de la Convention collective
- Cadres techniques et administratifs	**TROIS jours** consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.
- Directeur d'I.R.T.S. - Directeur d'école à formations multiples - Directeur d'école à formation unique - Directeur adjoint d'I.R.T.S. - 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	**NEUF jours** consécutifs de congés à Noël et à Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
24 Congés Trimestriels pour tous les cadres soumis à horaires

GRILLES DE CLASSEMENT
LES MODALITÉS DE RECLASSEMENT POUR LES PERSONNELS EN PLACE LE 30/04/01 SE FONT À L'AIDE DES TABLEAUX DE RECLASSEMENT DE L'AVENANT N°265 DU 21.04.1999

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Revalorisation des grilles de classification
- **Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016**
- **Le premier échelon de tous les barèmes est supprimé**
- **Tous les débuts de carrière débutent par un premier échelon correspondant au deuxième échelon des anciennes grilles**
- **L'échelon après 32 ans de carrière attribue 50 points de coefficient à tous les salariés cadres**

- Les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association ;

- 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 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.

DIRECTEURS GÉNÉRAUX
COEFFICIENT : 1 0 0 0

1 0 3 0

AUTRES CADRES HORS CLASSE
COEFFICIENT : 9 0 0

9 2 7

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Directeurs généraux	REVENDICATION FO	Autres cadres hors classe	REVENDICATION FO
Début	1000	**1030**	900	**927**
Après 3 ans	1030	**1060**	927	**954**
Après 6 ans	1060	**1090**	954	**981**
Après 9 ans	1090	**1120**	981	**1008**
Après 12 ans	1120	**1150**	1008	**1035**
Après 15 ans	1150	**1180**	1035	**1062**
Après 18 ans	1180	**1210**	1062	**1089**
Après 21 ans	1210	**1240**	1089	**1116**
Après 24 ans	1240	**1280**	1116	**1152**
Après 28 ans	1280	**1330**	1152	**1202**
Après 32 ans	/	**1380**	/	**1252**
Avenant 265 du 21.04.1999				

Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation.

- Les directeurs d'établissements et de service ;
- 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 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

NIVEAU EXIGÉ
COEFFICIENT : 8 7 0
8 9 6 , 1

NIVEAU II
COEFFICIENT : 8 0 0
8 2 4

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Si niveau I exigé	REVENDICATION FO	Niveau II	REVENDICATION FO
Début	870	**896,1**	800	**824**
Après 3 ans	896,1	**922,2**	824	**848**
Après 6 ans	922,2	**948,3**	848	**872**
Après 9 ans	948,3	**974,4**	872	**896**
Après 12 ans	974,4	**1000,5**	896	**920**
Après 15 ans	1000,5	**1026,6**	920	**944**
Après 18 ans	1026,6	**1052,7**	944	**968**
Après 21 ans	1052,7	**1078,8**	968	**992**
Après 24 ans	1078,8	**1113,6**	992	**1024**
Après 28 ans	1113,6	**1164**	1024	**1074**
Après 32 ans	/	**1214**	/	**1214**
Avenant 265 du 21.04.1999				

Cadres ayant mission de responsabilité avec sub-délégation.

- Les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques, etc. ayant mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3 ;
- Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau 2 de qualification.

NIVEAU I
COEFFICIENT : 8 5 0
8 7 5 , 5

NIVEAU II
COEFFICIENT : 7 7 0
7 9 3 , 1

NIVEAU III
COEFFICIENT : 7 2 0
7 4 1 , 6

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Niveau I	REVENDICATION FO	Niveau II	REVENDICATION FO	Niveau III	REVENDICATION FO
Début	850	**875,5**	770	**793,1**	720	**741,6**
Après 3 ans	875,5	**901**	793,1	**816,2**	741,6	**763,2**
Après 6 ans	901	**926,5**	816,2	**839,3**	763,2	**784,8**
Après 9 ans	926,5	**952**	839,3	**862,4**	784,8	**806,4**
Après 12 ans	952	**977,5**	862,4	**885,5**	806,4	**828**
Après 15 ans	977,5	**1003**	885,5	**908,6**	828	**849,6**
Après 18 ans	1003	**1028,5**	908,6	**931,7**	849,6	**871,2**
Après 21 ans	1028,5	**1054**	931,7	**954,8**	871,2	**892,8**
Après 24 ans	1054	**1088**	954,8	**985,6**	892,8	**921,6**
Après 28 ans	1088	**1138**	985,6	**1036**	921,6	**1072**
Après 32 ans	/	**1188**	/	**1086**	/	**1122**
Avenant 265 du 21.04.1999						

Cadres techniciens

Tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Médiateur familial, titulaire du DEMF (niveau II)

NIVEAU I
COEFFICIENT : 8 0 0
8 2 4

NIVEAU II
COEFFICIENT : 7 2 0
7 4 1 , 6

NIVEAU III
COEFFICIENT : 6 8 0
7 0 0 , 4

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Niveau I	REVENDICATION FO	Niveau II	REVENDICATION FO	Niveau III	REVENDICATION FO
	800	**824**	720	**741,6**	680	**700,4**
Après 3 ans	824	**848**	741,6	**763,2**	700,4	**720,8**
Après 6 ans	848	**872**	763,2	**784,8**	720,8	**741,2**
Après 9 ans	872	**896**	784,8	**806,4**	741,2	**761,6**
Après 12 ans	896	**920**	806,4	**828**	761,6	**782**
Après 15 ans	920	**944**	828	**849,6**	782	**802,4**
Après 18 ans	944	**968**	849,6	**871,2**	802,4	**822,8**
Après 21 ans	968	**992**	871,2	**892,8**	822,8	**843,2**
Après 24 ans	992	**1024**	892,8	**921,6**	843,2	**870,4**
Après 28 ans	1024	**1074**	921,6	**972**	870,4	**921**
Après 32 ans	/	**1124**	/	**1022**	/	**971**
Avenant 265 du 21.04.1999						

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Attribution de l'indemnité de sujétion spéciale de 8.21 % à tous les cadres de classe 3

ANNEXE N° 7

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DES ÉCOLES DE FORMATION

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Retour à une annexe 7 dans les conditions suivantes :
- **rétablissement du financement du fonctionnement et de l'investissement par l'état des centres de formation en travail social sans but lucratif, afin de garantir une gestion et une harmonisation nationale de la formation des travailleurs sociaux**
- **en conséquence, abrogation des articles - L 451 - 2 et L 451 - 2 -1 du code de l'action sociale et des familles (CASF), LIVRE 4 - TITRE 5, qui organise la régionalisation du financement des Instituts du travail social**

Article premier - Bénéficiaires

La présente annexe s'applique au personnel des I.R.T.S. et des Écoles et Instituts chargés d'assurer des missions de Formation Professionnelle et/ou pluri-professionnelle initiales, supérieures ou continues et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le Ministère des Affaires Sociales.

Art. 2 - Conditions de recrutement

Les conditions de recrutement aux emplois relevant de la présente annexe se réfèrent aux dispositions légales et réglementaires (voir Annexe 6 – Cadres).

Art. 3 - Durée hebdomadaire du travail

Se reporter aussi aux dispositions du titre IV, article 20.4 des dispositions générales de la présente convention.

La répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux) permettant la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

En toute hypothèse, la durée du travail des formateurs comprend :
a) les heures travaillées auprès des usagers ;
b) les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
c) les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

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

Art. 4 - Congés payés annuels supplémentaires

Les personnels visés à la présente annexe bénéficient de neuf jours consécutifs de congés, à Noël et à Pâques, en sus des jours fériés, du repos hebdomadaire et des trente jours de congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale.

La détermination du droit à ces congés supplémentaires sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4° alinéa de l'article 22 de la convention.

Il pourra être dérogé aux modalités de répartition indiquées ci-dessus par accord entre l'employeur et le salarié. 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
24 jours de Congés trimestriels pour tous

Art. 5 - Indemnité de responsabilité

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

Art. 6 - Situations particulières

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

Art. 7

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

Art. 8 - Classifications

La classification des emplois et des rémunérations est fixée au 01.09.2000 et au 01.05.2001 selon Avenant n°265 (Annexe 6).

ANNEXE N° 8

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNELS ÉDUCATIFS EN SITUATION TEMPORAIRE D'EMPLOI SALARIÉ

*** en attente de formation**
*** ou bénéficiant de formation en cours d'emploi**

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Cette annexe est considérée comme obsolète par les employeurs car ils estiment que la formation en cours d'emploi n'a plus cours et que l'article 18 de la présente annexe (reconversion), qui prévoit le licenciement après 15 mois maximum suivant l'échec à la formation, n'est pas légal.**
- **Pour FO, la formation en cours d'emploi doit être réactivée. L'annexe 8 n'est pas obsolète. La négociation doit permettre de l'actualiser en respectant les dispositions légales**
- **L'annexe 8 doit intégrer obligatoirement les salariés sans qualification afin de les inscrire dans un processus de qualification**

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier - 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-Educateur
- d'Éducateur spécialisé

Art. 2 - Bénéficiaires

Il traite :

TITRE 1er, 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'État d'Éducateur Spécialisé, du Ministère de la Santé Publique.

TITRE 2, 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-Elève»,
- soit en situation contractuelle.

TITRE 3, 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 pour le crédit d'heures ainsi déterminé :
- les emplois éducatifs d'AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE,
- les emplois éducatifs tenus par des personnels en ACTION D'ADAPTATION, les emplois éducatifs pouvant être tenus par des salariés en formation continue au titre de la Loi du 13 juillet 1971 avec aide financière de l'État,
- les emplois éducatifs d'éducateur de jeunes enfants recruté pour la formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé

TITRE PREMIER

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-Educateur,
- 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 déplacement afférents à ces épreuves.

Le remboursement des FRAIS de DÉPLACEMENTS 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

a) Aide-Médico-Psychologique

Être âgé de 18 ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique d'une durée de deux ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'A.M.P.

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 d'un maximum d'UNE année scolaire. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

b) Moniteur-Educateur

Être âgé de 20 ans au 1er septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de Moniteur-Educateur ou 18 ans à cette même date pour les titulaires du B.E.P. 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 le recrutement, en première année de 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, retenues 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.

c) Éducateur Spécialisé

Être 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 le 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, retenues 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-Educateur ou d'Éducateur Spécialisé,
- les Moniteurs-Educateurs 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 de 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 ».

(Tel que modifié par Avenant 60 quater du 17.06.1977)

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 C.C.N.T. du 15.03.1966 (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 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

a) 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 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,
- de 1 925 heures pour l'Aide Médico-Psychologique

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Actualisation des heures de formation auxquelles se rajoute un temps de travail personnel de 4 heures par semaine pendant toute la durée de la formation

			REVENDICATION FO	
Intitulé de la formation	**Heures théoriques**	**Heures stages**	**Temps de travail personnel (en heures - 4 h/par semaine)**	**Nombres d'années de formation**
Formation préparant au DEAES Niveau 5	378 h (socle commun) + 147 h (spécialités)	840 h 24 semaines	**168 h ou 336 h**	1 ou 2 années scolaires 42 ou 84 semaines
Formation préparant au DEME Niveau 4	950 h	980 h 28 semaines	**336 h**	2 années scolaires : 84 semaines
Formation préparant au DEES Niveau 3	1450 h	2100 h 60 semaines	**504 h**	3 années scolaires : 126 semaines

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **La durée du travail est conforme à celle appliquée dans le service ou l'établissement concerné pour le salarié en cours d'emploi**
- **Le temps de travail est ensuite globalement réparti sur les différentes années de formation entre les heures de formation en institut de formation et les heures de stage hors ou dans le lieu d'emploi**
- **Le temps de travail personnel doit être pris en compte à raison de quatre heures par semaine pendant toute la durée du temps de formation : en institut de formation, en stage hors et sur le lieu d'emploi**

b) 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-Educateur : TROIS mois (au cours des deux années de formation), [1]

- Pour l'Éducateur Spécialisé : QUATRE mois (au cours des quatre années de formation). [2]

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Le salarié en cours d'emploi bénéficie d'une semaine de 35 h pour préparation aux examens de certification (au même titre que les personnes en situation d'apprentissage (art. L6222-35 du Code du travail)

Art. 13 - Les problèmes posés par :

- les congés payés annuels,
- les congés trimestriels,
- le logement,

[1] NOTE FO : actuellement pour le Moniteur-Educateur Deux mois (au cours des deux années de formation), selon l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'État de moniteur éducateur, « les candidats en situation d'emploi de moniteur éducateur effectuent un stage d'une durée maximale de huit semaines (280 heures) hors structure employeur auprès d'un public différent ».

[2] NOTE FO : actuellement pour l'Éducateur Spécialisé : Quatre mois (au cours des trois années de formation). Selon l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'État d'éducateur spécialisé, « les candidats en situation d'emploi d'éducateur spécialisé effectuent au moins deux stages d'une durée maximale de huit semaines (280 heures) chacun hors structure employeur auprès d'un public différent ».

- la nourriture,
- la surveillance de nuit,
- 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Les salariés en situation d'échec dans leur formation bénéficient de reclassement ou de formation complémentaire, car ils ne peuvent pas être contraints à démissionner au bout de 15 mois

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-ELEVE, aux conditions suivantes :

Les dispositions des articles ci-après du TITRE 1er de la présente annexe leur sont applicables :
- Article 4 - Conditions obligatoires d'embauche.
- Article 5 - Conditions de recrutement.

L'engagement d'entrée effective en formation concerne la voie directe dans un établissement de leur choix.

- Article 7 - Nature du contrat d'embauche.
  (Sauf dispositions concernant l'entrée effective en formation).

Les salariés recrutés par référence au présent TITRE sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la Convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :
- soit par l'échec aux épreuves de sélection,
- soit par l'entrée effective en cycle de formation,
- soit par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans les délais prévus à l'article 5 ci-dessus.

- Article 8 - Délai-Congé.
- Article 9 - Émoluments.
- Article 10 - Application des dispositions conventionnelles existantes.

Art. 20 - Effet

Les dispositions du présent Protocole constituent l'ANNEXE N° 8 à la Convention collective, annule et remplace celles existantes de ladite annexe n° 8 à compter du 1er janvier 1974.

SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL : 3 4 8

3 7 1

	Coefficient (3)	(1)	REVENDICATION FO	(1)
AVANT succès aux épreuves de SÉLECTION TOUTES catégories d'emplois éducatifs	304	314	**371**	380
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-MEDICO-PSYCHOLOGIQUE	314	324	**381**	391
CANDIDAT Élève MONITEUR-EDUCATEUR (Formation Directe) CANDIDAT MONITEUR-EDUCATEUR en Formation en Cours d'Emploi	324	334	**391**	400
CANDIDAT Élève - ÉDUCATEUR (Formation Directe) CANDIDAT ÉDUCATEUR en Formation en Cours d'Emploi ÉDUCATEUR JEUNES ENFANTS, CANDIDAT ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ en Formation en Cours d'Emploi	324	334	**391**	400
A compter de l'ENTRÉE EFFECTIVE en Cycle de Formation en Cours d'Emploi et pendant la durée normale de cours de Formation (2)				
AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE en Formation en Cours d'Emploi	324	334	**391**	400
MONITEUR-EDUCATEUR en Formation en cours d'Emploi	346	356	**413**	469
ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ en Formation en Cours d'Emploi ÉDUCATEUR JEUNES ENFANTS en Formation en Cours d'Emploi d'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	392	404	**457**	469

(1) Subissant les sujétions d'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 202 du 27.06.1989 et 230 du 05.12.1991

(3) Les indices en dessous du salaire minimum conventionnel sont remplacés par le minimum conventionnel fixé sur la base de l'indice de base 348 auquel s'ajoute le surclassement internat (10 points) pour les personnels subissant les sujétions d'horaires, et l'indemnité de sujétion spéciale (Annexe 1 – Article 1 bis)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 1976
AVENANT 60 TER

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Les dispositions conventionnelles s'appliquent aux salariés en cours d'emploi en plus des droits existants dans l'annexe

Article premier

Par référence et pour application des articles 11 et 14 de l'annexe 8 de la C.C.N.T. du 15.03.1966, 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 C.C.N.T., 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 certain frais de formation et sur justifications par l'établissement de recrutement tel que prévu aux articles 7, 8 et 9.

Art. 4 - Obligation de service - discipline

Le salarié admis en formation en cours d'emploi demeurant tributaire de son établissement de recrutement, toutes les procédures et décisions en matière de salaires, 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 C.C.N.T.

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 C.C.N.T., 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'inscription et d'examen

Les droits annuels d'inscription 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 transport

Les frais de transport nécessités :
- par la formation théorique et technique
- lieu de travail (ou résidence) à l'école
- par 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 2e classe, ou transports en commun, ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques, s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou SNCF.

Art. 8 - Frais de séjour

Les dépenses d'hébergement nécessitées :
- par la formation théorique et technique à l'école
- par les stages de formation pratique en établissements

sont remboursés 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 DÉCOUCHER.

Les salariés en formation en cours d'emploi continuent à bénéficier des dispositions des articles 43 et 44 de la C.C.N.T. 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

PROTOCOLES D'ACCORD : 11 JANVIER 1978 - 1ER FÉVRIER 1979
Concernant les Éducateurs Techniques admis à la préparation du C.A.F.E.T.S.

A compter de la date d'entrée en formation au C.A.F.E.T.S. (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Éducateur Technique Spécialisé), les dispositions suivantes sont applicables aux éducateurs techniques admis dans le cycle de formation :

Article premier - Durée du travail

a) Durée du travail

Elle est de 40 heures par semaine.

Ces quarante 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 pour le travail personnel) y compris le stage obligatoire de 3 semaines, éventuellement fractionnable, en dehors, de l'établissement employeur, prévu en b.
- La durée annuelle moyenne des heures travaillées dans l'établissement employeur, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera de :
- 1.620 heures (tel que modifié par le protocole d'accord du 1er février 1979, date d'effet : année scolaire 1978-1979) [3]

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Le salarié en cours d'emploi bénéficie d'une semaine de 35 h pour préparation aux examens de certification, au même titre que les personnes en apprentissage (art. L6222-35 du code du travail).
Le temps de travail personnel doit être pris en compte à raison de quatre heures par semaine pendant toute la durée du temps de formation : en institut de formation, en stage, hors et sur le lieu d'emploi.

b) Stage 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 :
- 3 semaines, éventuellement fractionnables (au cours des 3 années de formation)

Art. 2

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

Art. 3

Date d'effet : 1er septembre 1977

[3] NOTE FO : actuellement elle comporte 1 200 heures d'enseignement théorique et 1 960 heures (56 semaines) de formation pratique sur trois années.
La durée du travail est conforme à celle appliquée dans le service ou l'établissement concerné pour le salarié en cours d'emploi .
Le temps de travail est ensuite globalement réparti sur les différentes années de formation entre les heures de formation en institut de formation et les heures de stage hors ou dans le lieu d'emploi.

ANNEXE N° 9

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR DÉFICIENTS AUDITIFS ET VISUELS

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

Article 1 : Bénéficiaires

La présente annexe à la Convention Collective Nationale du 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.

Article 2 : Durée - Révision

La présente Annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la Convention Collective Nationale.

TITRE PREMIER
Personnel de direction

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe 6.

TITRE II
Autres personnels

Article 8 - Conditions de recrutement

Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente Annexe s'il ne justifie des conditions de 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.

Article 9 - Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs ou visuels [1]

a) La durée du travail est fixée à raison de 39h hebdomadaires, 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 des moyens de communication, la compensation du handicap, l'acquisition des 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.

[1] Aucune disposition spécifique n'est parue à ce jour, en conséquence les pages ci-après ne sont pas modifiées.

c) Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée du travail.

Pour le personnel enseignant ci-après désigné.

- **Professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels** (titulaires d'une licence, du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie)

Cadre d'extinction

- CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPSAIS option 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 de travail de 39 heures comprend :
- **27 heures** de charges pédagogiques, dont 2 heures de pédagogie indirecte comprenant les temps consacrés aux conseils de classes, concertations internes ou externes avec les enseignants, réunions de synthèses, réunions avec les parents, etc... et 25 heures de charges de pédagogie directe constituées par les heures d'enseignement spécialisé et les heures de rééducation du langage réalisées par les enseignants spécialisés auprès des jeunes sourds.

Toutes les heures de cours réalisées, au niveau lycée ou collège, effectuées en section, sont affectées du coefficient 110 %.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- Application de la seule référence hebdomadaire du temps de travail, soit 35 h
- Application de coefficients pour harmoniser le calcul des temps de préparation selon le niveau enseigné soit :
- **Pour le personnel enseignant en éducation précoce et en primaire : Temps de pédagogie directe x 0,48 = temps de préparation**
- **Pour le personnel enseignant au collège et au lycée : Temps de pédagogie directe x 0,626 = temps de préparation**

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 :
- 27/39e pour les charges de pédagogie
- 12/39e pour le travail personnel.
- **12 heures** de travail personnel (préparations, corrections, recherches, documentations).

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Le temps de travail personnel n'est pas soumis à une présence effective sur le lieu de travail

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

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée sur la base de 39 heures dont :
- **21 heures** pour les charges pédagogiques (dont 2 heures de pédagogie indirecte, telle que définie ci-dessus),

- **12 heures** pour le travail personnel (formation, préparation, correction, recherche, documentation),
- **6 heures** consacrées à la formation spécialisée.

Article 11 : Congés payés annuels

Par dérogation aux dispositions générales (article 22) et de l'article 6 de l'annexe 3, les personnels ci-après désignés :
- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires d'une licence, du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS option 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Suppression de la session de perfectionnement d'une semaine sur les congés, à la demande de l'employeur. Initialement instaurée pour permettre aux titulaires de l'ancien diplôme (le C.A.E.J.D.A.) d'obtenir l'équivalence avec le nouveau diplôme crée en 1986 (le C.AP.E.J.S.), elle sert aujourd'hui à former les salariés hors temps de travail.

Article 12 : Congés payés annuels supplémentaires

Les autres personnels, non visés, par l'article 10 ci-dessus bénéficient des congés payés annuels supplémentaires sur la base des dispositions des annexes II (article 6), III (article 6), IV (article 6), V (article 8), VIII (article 13), auxquelles ils sont rattachés.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Généralisation à l'ensemble des personnels de l'annexe 9 du bénéfice de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des Instituts Nationaux de Jeunes Sourds et Jeunes Aveugles

Article 13

Élèves professeurs : Clause de garantie réciproque de stabilité d'emploi

La clause de garantie réciproque ne peut s'appliquer aux formations financées en tout ou partie sur le budget obligatoire de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue.

Conscientes de ce qu'une rupture prématurée du présent contrat serait de nature à léser les intérêts de l'une ou de l'autre des parties, en raison de l'effort qu'elles auront respectivement consenti à l'occasion de la formation, les parties au contrat ont l'intention expresse de se lier de manière durable par ce contrat.

a) En conséquence, l'employeur s'engage à maintenir le contrat de travail du salarié, sauf en cas de faute professionnelle, pendant une durée minimale de trois ans à compter de l'obtention par le professeur du CAPEJS et du CAEGADV.

Tout licenciement non motivé par une faute grave qui serait notifié au cours des trois années précitées, donnerait lieu au paiement d'une indemnité spéciale en sus de l'indemnité de licenciement conventionnelle calculée sur les bases suivantes :
- rupture pendant la première année : ..... 3 mois de salaire brut,
- rupture pendant la deuxième année : ..... 2 mois de salaire brut,
- rupture pendant la troisième année : ..... 1 mois de salaire brut,

b) En contrepartie de la formation qui lui sera dispensée, avec maintien intégral de sa rémunération conventionnelle, et en considération du coût de cette formation et du préjudice qui pour l'employeur découlerait d'une rupture prématurée par le salarié de son contrat de travail, le professeur s'engage à rester au service de l'Association pendant une durée minimale de trois années scolaires à compter de l'obtention du CAPEJS ou 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 3000 points de la Convention Collective,
- pendant la deuxième année scolaire, le salarié versera une somme de 2000 points de la Convention Collective,
- pendant la troisième année scolaire, le salarié versera une somme de 1000 points de la Convention Collective.

Il est expressément convenu que la valeur du point à prendre en compte est celle de la Convention Collective à la date de la notification de la démission.

Article 14 : Classification des emplois

Les personnels spécialisés, cités dans la présente annexe, travaillant dans les établissements pour déficients auditifs et visuels bénéficient des classifications salariales ci-après.

Les autres personnels sont classés conformément aux dispositions des annexes 2, 3, 4, 5, 6 et 8 de la Convention Collective.

Article 15 : Indemnités

- Rééducateur basse vision,
- Instructeur de locomotion,
- Rééducateur des activités journalières

Les personnels ci-dessus désignés sont rémunérés conformément à la fonction découlant de leur formation initiale (éducateur spécialisé, moniteur éducateur, psychomotricien, orthoptiste, etc.).

Les personnels ayant suivi un perfectionnement spécialisé (diplôme de rééducation en autonomie de la vie journalière, diplôme de rééducateur de basse vision ou orthoptiste spécialisé basse vision, diplôme d'instructeur en locomotion) bénéficient d'une indemnité mensuelle de 10 points. Cette indemnité ne subit pas les majorations d'ancienneté et n'entre pas en compte pour le calcul des majorations familiales. Elle suit le sort du salaire et est réduite dans les mêmes proportions.

Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas se cumuler avec un autre avantage qu'il s'agisse de salaire, de prime ou de conditions de travail.

Article 16 : Modalités de reclassement et avantages acquis

Le reclassement sera prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal, ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent classement. En outre, lorsque ce reclassement, dans le nouvel échelon, ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un changement d'échelon à la date à laquelle serait intervenu le changement dans l'ancien classement.

Lorsque le reclassement génère pour le salarié une situation moins favorable à la montée d'échelon dans l'ancien classement, il bénéficiera de l'indice immédiatement supérieur.

Article 17 : Dates d'effet

Le présent avenant s'applique, au 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 (article 9 et 10), elles s'appliqueront à compter du 1er jour de la rentrée scolaire 1995/96.

ANNEXE 9

EMPLOIS ET CLASSIFICATIONS SPÉCIFIQUES

à compter du 1er janvier 1995

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **Revalorisation des grilles de rémunération :**
  - **Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016**
  - **Tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon de l'ancienne grille**
  - **Un dernier échelon est créé après 32 ans de carrière**
  - **Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient**
- **Augmentation de 50 points du surclassement d'internat**

- Titulaire du CAPEJS
- Titulaire du CAEGADV et d'une licence
- Titulaire du CAEMA et d'une licence de Musicologie

COEFFICIENT : 4 9 7

5 6 5

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	497	565
Après 1 an	537	597
Après 2 ans	565	629
Après 3 ans	597	669
Après 5 ans	629	709
Après 8 ans	669	760
Après 11 ans	709	811
Après 14 ans	760	875
Après 17 ans	811	940
Après 20 ans	875	990
Après 24 ans	940	1040
Après 32 ans	/	1090
Effet au 01.01.95 - Avenant 255 du 19.12.94		

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ*

Justifiant du :
- CAEJDA
- CAEGADV
- CAEMA
- DIS
- CAPSAIS option A et B

ENSEIGNANT DE LA LANGUE DES SIGNES**

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

COEFFICIENT : 4 3 4

4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	434	478
Après 1 an	447	503
Après 3 ans	478	537
Après 5 ans	503	570
Après 7 ans	537	581
Après 9 ans	570	615
Après 11 ans	581	647
Après 14 ans	615	679
Après 17 ans	647	715
Après 20 ans	679	762
Après 24 ans	715	812
Après 28 ans	762	862
Après 32 ans	/	912

* Effet au 01.01.95 - Avenant 255 du 19.12.94
** Effet au 01.09.15 - avenant 331 du 04.03.15

- CAPETADV
- CAFPETDA

COEFFICIENT : 4 3 4

4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	434	**478**
Après 1 an	447	**503**
Après 3 ans	478	**537**
Après 5 ans	503	**570**
Après 7 ans	537	**581**
Après 9 ans	570	**615**
Après 11 ans	581	**647**
Après 14 ans	615	**679**
Après 17 ans	647	**715**
Après 20 ans	679	**762**
Après 24 ans	715	**812**
Après 28 ans	762	**862**
Après 32 ans	/	**912**
Effet au 01.01.95 - Avenant 255 du 19.12.94		

JARDINIÈRE D'ENFANTS SPÉCIALISÉE*

Cadre d'extinction justifiant du diplôme d'État de jardinière d'enfants et de la spécialisation « enfance inadaptée » définie par le Ministère des Affaires Sociales.

TRANSCRIPTEUR DE BRAILLE ET ADAPTATEUR DE DOCUMENTS, SPÉCIALISÉ*

Justifiant d'une licence d'enseignement et du diplôme fisaf ou cadre d'extinction justifiant du diplôme fisaf obtenu avant juillet 1995.

INTERPRÈTE EN LANGUE DES SIGNES*

Titulaire d'un diplôme professionnel de niveau III, tel que maîtrise d'interprétariat en langue des signes, etc...

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Revaloriser le métier d'interprète en langue des signes (titulaire d'un Master Art, Lettres et langues, Mention langues étrangères ou d'un Master Science du langage, option « Interprétation en langue des signes ») au niveau de la grille de professeur.

INTERFACE DE COMMUNICATION**

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

CODEUR LPC**

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

AUDIO PROTHÉSISTE*

Titulaire du diplôme d'État d'audio prothésiste

Procède à l'appareillage des déficients de l'ouïe. Après prescription médicale du port d'un appareil, il choisit, adapte la prothèse auditive, contrôle son efficacité immédiate et permanente, éveille à l'éducation prothétique du déficient de l'ouïe appareillé.

JARDINIÈRE D'ENFANTS SPÉCIALISÉE*
TRANSCRIPTEUR DE BRAILLE ET ADAPTATEUR DE DOCUMENTS, SPÉCIALISÉ*
INTERPRÈTE EN LANGUE DES SIGNES*
INTERFACE DE COMMUNICATION**
CODEUR LPC**
AUDIO PROTHÉSISTE*

COEFFICIENT : 4 3 4

4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	434	**478**
Après 1 an	447	**503**
Après 3 ans	478	**537**
Après 5 ans	503	**570**
Après 7 ans	537	**581**
Après 9 ans	570	**615**
Après 11 ans	581	**647**
Après 14 ans	615	**679**
Après 17 ans	647	**715**
Après 20 ans	679	**762**
Après 24 ans	715	**812**
Après 28 ans	762	**862**
Après 32 ans	/	**912**

* Effet au 01.01.95 - Avenant 255 du 19.12.94
** Effet au 01.09.15 - Avenant 331 du 04.03.15

TRANSCRIPTEUR DE BRAILLE
ADAPTATEUR DE DOCUMENTS

INTERPRÈTE LANGUE DES SIGNES (LSF)

MONITEUR DE CLASSE

(Cadre d'extinction)

ÉDUCATEUR SCOLAIRE

Justifiant du B.E. ou du BAC complet (cadre d'extinction)

COEFFICIENT : 3 9 3

4 2 3

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	393	423
Après 1 an	407	447
Après 3 ans	423	462
Après 5 ans	447	481
Après 7 ans	462	501
Après 9 ans	481	516
Après 11 ans	501	528
Après 13 ans	516	557
Après 16 ans	528	607
Après 19 ans	557	657
Après 23 ans	/	707
Effet au 01.01.95 - Avenant 255 du 19.12.94		

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

1) Avant entrée en formation 392 **442**

2) Après entrée en formation

- élève professeur CAEGADV non titulaire d'une licence (cadre d'extinction) 400 **450**
- élève professeur CAEDAGV titulaire d'une licence 434 **484**
- élève professeur CAEMA titulaire d'une licence de musicologie 434 **484**
- élève professeur CAPEJS 434 **484**

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Augmentation de 50 points avant et après entrée en formation pour tous les élèves professeurs

ANNEXE N° 10

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES HANDICAPÉES ADULTES

PLAN DE L'ANNEXE

TITRE I	**Conditions particulières aux établissements et services**
TITRE I BIS	**Personnels de direction des établissements et services**
TITRE II	**Etablissements concourant à l'insertion socio-professionnelle**
	I - Conditions particulières
	II - Personnels concourant aux activités socio-professionnelles
	II a) - Personnels de services communs à plusieurs ateliers
	II b) - Personnels des ateliers
	II c) - Emplois d'exécution
TITRE III	**Etablissements concourant à l'hébergement, l'entretien et l'animation des personnes handicapées adultes**

Article premier - Champ d'Application

La présente annexe s'applique aux établissements et services pour personnes adultes handicapées et comprenant notamment l'accueil, l'hébergement, la réadaptation, l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les établissements et services concernés sont notamment :

- ceux visés par la Loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 dans ses articles 14-2, 30, 46 et 48.

14-2 : Centres de préorientation et équipes de préparation et de suite du reclassement

30 : Centres d'Aide par le Travail créés en application de l'art. 167 nouveau du code de la famille et de l'aide sociale

46 : Établissements ou services pour personnes handicapées adultes dont l'état nécessite une surveillance médicale et des soins constants

48 : Traite avec l'aide sociale aux personnes handicapées et notamment quand elles sont en foyers ou foyers logement - «Centre d'habitat» ou prises en charge par un service d'accompagnement.

TITRE I
Conditions particulières aux établissements et services

Art. 2 - Durée hebdomadaire de travail

Les ÉDUCATEURS TECHNIQUES SPÉCIALISÉS, les ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS, les ANIMATEURS de FORMATION, bénéficient des dispositions de l'Article 5 de l'ANNEXE 3 à la C.C.N.T.

Pour :
- les MONITEURS PRINCIPAUX d'ATELIER, MONITEURS d'ATELIER de 1ère et 2ème classe,
- les ANIMATEURS de 1ère et 2ème catégorie et les A.M.P. pour Adultes.

Dans l'horaire hebdomadaire de travail sont comprises les heures de participation aux réunions de synthèse et de coordination.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Création d'un article 2 bis visant l'attribution de 24 jours de Congés Payés Annuels Supplémentaires (trimestriels) pour tous les salariés relevant de l'annexe 10

Art. 3 - Nourriture

Abrogé par l'Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004
Voir Annexe 1 - Article 4

Art. 4 - Classement fonctionnel

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

TITRE I BIS
Personnels de direction des établissements et services

Art. 5 - Conditions de recrutement - niveaux de qualification

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

Art. 6 - Durée hebdomadaire de travail

A la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

Art. 7 - Classification des emplois et coefficients

À la date d'application de l'avenant n°265 du 21 avril 1999, les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n°6.

TITRE II
Établissements concourant à l'insertion socioprofessionnelle

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 générales de la Convention, et il sera, dans ce cas, fait usage des dispositions réglementaires et conventionnelles de branche régissant ces activités.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Suppression de cet article, pas de dérogation. Les dispositions générales de la CCNT s'appliquent indifféremment à tous les salariés

II - Personnels concourant aux ACTIVITÉS socioprofessionnelles

II a) - Personnels des Services communs à plusieurs Ateliers

Conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 4 mars 1981, ces services 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

- Agent TechnicoCommercial 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'emploi et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ciannexés.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
• Revalorisation des grilles de rémunération :
- Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016
- Tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon de l'ancienne grille
- Un dernier échelon est créé après 32 ans de carrière
- Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient

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

COEFFICIENT : 4 3 4

4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	434	478
Après 1 an	447	503
Après 3 ans	478	537
Après 5 ans	503	570
Après 7 ans	537	581
Après 9 ans	570	615
Après 11 ans	581	647
Après 14 ans	615	679
Après 17 ans	647	715
Après 20 ans	679	762
Après 24 ans	715	812
Après 28 ans	762	862
Après 23 ans	/	912
Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94		

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.

COEFFICIENT : 4 1 1

4 3 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	434	**478**
Après 1 an	447	**503**
Après 3 ans	478	**537**
Après 5 ans	503	**570**
Après 7 ans	537	**581**
Après 9 ans	570	**615**
Après 11 ans	581	**647**
Après 14 ans	615	**679**
Après 17 ans	647	**715**
Après 20 ans	679	**762**
Après 24 ans	715	**812**
Après 28 ans	762	**862**
Après 23 ans	/	**912**
Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94		

II 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.

Art. 11 - Conditions de recrutement - niveaux de qualification

- Éducateur Spécialisé - Éducateur Technique Spécialisé.
Titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé ou du CAFETS.
Ancienneté minimum de 5 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, D.E.F.A., etc.).
Ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adultes et une connaissance des problèmes particuliers aux personnes handicapées acquise par 5 années soit en qualité de moniteur d'atelier, soit dans un emploi de formateur (en IMPRO, en Centre d'Apprentissage, en E.N.P. ou S.E.S., 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 5 ans, soit du Certificat d'aptitude aux fonctions d'Éducateur Technique Spécialisé, soit d'une expérience de fonction similaire (expérience de 5 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'A.F.P.A.

- Moniteur d'atelier de 2ème classe [1]
Justifie d'un brevet professionnel et de 5 ans de pratique professionnelle.
Justifie du C.A.P. dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de 7 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.

Art. 11 Bis - Durée du travail

I - Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'E.P.S.

La durée du travail se décompose en tenant compte :
a) des heures travaillées auprès des usagers ;
b) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
c) des heures de réunions 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.

Moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1ère et 2ème classe, animateur de formation, animateur 1ère et 2ème catégorie (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et A.M.P. ont déjà été cités à l'Annexe 3).

[1] Des facilités seront accordées à ces agents pour se présenter à l'examen de CAFETS ou au Certificat Pédagogique délivré par l'A.F.P.A.

II - Personnels assurant des charges d'enseignement (général, technique ou d'EPS)

La durée du travail se décompose en tenant compte :
a) des heures travaillées auprès des usagers,
b) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,
c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heurs 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 la 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.

Personnel visé

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

(Avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999).

REVENDICATION FNAS FO :
- **création d'un seuil minimum d' heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs**
- **augmentation du seuil de 6 à 10 % du temps de réunion de synthèse et de coordination**
- **restitution du temps de préparation pour tous les personnels concernés et non soumis à une présence effective sur le lieu de travail**

II c) - Emplois D'exécution

Être titulaire d'un C.A.P. 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Revalorisation des grilles de rémunération :**
  - **Tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon de l'ancienne grille**
  - **Un dernier échelon est créé après 32 ans de carrière**
  - **Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient**

Art. 12 Bis – Bonifications mensuelles

À compter du 1er août 1994 est instituée, pour les Moniteurs principaux d'atelier, une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement [2].

(Avenant 250 du 11.07.1994)

[2] NOTE FO : vérifier son application

ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ
ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

Réalise avec les personnes handicapées une activité d'écoute et de relation tendant à leur faire acquérir les éléments d'une formation sociale ou professionnelle et à aider à leur insertion dans les ateliers.

ANIMATEUR DE FORMATION

Assure des activités de formation au bénéfice des personnes handicapées adultes dans les domaines : formation personnelle sociale et professionnelle.

COEFFICIENT : 4 3 4

4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS	(1)	REVENDICATIONS (1)
Début	434	**478**	446	**491**
Après 1 an	447	**503**	459	**517**
Après 3 ans	478	**537**	491	**552**
Après 5 ans	503	**570**	517	**586**
Après 7 ans	537	**581**	552	**597**
Après 9 ans	570	**615**	586	**632**
Après 11 ans	581	**647**	597	**665**
Après 14 ans	615	**679**	632	**698**
Après 17 ans	647	**715**	665	**735**
Après 20 ans	679	**762**	698	**783**
Après 24 ans	715	**812**	735	**833**
Après 28 ans	762	**862**	783	**883**
Après 32 ans	/	**912**	/	**933**
Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94				

(1) Pour ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ subissant les sujétions d'internat.

MONITEUR PRINCIPAL D'ATELIER

Lorsque l'importance et la spécialité du C.A.T. 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.

MONITEUR D'ATELIER DE 1ÈRE CLASSE

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'ateliers.
Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.
Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

COEFFICIENT : 4 3 4

4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	434	**478**
Après 1 an	447	**503**
Après 3 ans	478	**537**
Après 5 ans	503	**570**
Après 7 ans	537	**581**
Après 9 ans	570	**615**
Après 11 ans	581	**647**
Après 14 ans	615	**679**
Après 17 ans	647	**715**
Après 20 ans	679	**762**
Après 24 ans	715	**812**
Après 28 ans	762	**862**
Après 23 ans	/	**912**
Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94		

! **Pour les moniteurs principaux d'atelier, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement [3].**

[3] NOTE FO : vérifier son application

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'ateliers.
Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.
Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

COEFFICIENT : 4 1 1

4 3 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	411	438
Après 1 an	424	453
Après 2 ans	438	465
Après 3 ans	453	482
Après 5 ans	465	501
Après 7 ans	482	513
Après 9 ans	501	527
Après 12 ans	513	556
Après 15 ans	527	587
Après 18 ans	556	617
Après 21 ans	587	652
Après 24 ans	617	702
Après 28 ans	652	752
Après 23 ans	/	802
Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94		

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.

OUVRIER DE PRODUCTION OU D'ENTRETIEN

Ce poste ne se justifie que dans la mesure où le C.A.T. 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 matière.

COEFFICIENT : 3 6 0

3 9 1

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS FO
Début	360	391
Après 1 an	376	403
Après 3 ans	391	415
Après 5 ans	403	432
Après 7 ans	415	448
Après 10 ans	432	462
Après 13 ans	448	479
Après 16 ans	462	493
Après 20 ans	479	501
Après 24 ans	493	551
Après 28 ans	501	601
Après 23 ans	/	651
Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94		

TITRE III
Établissements 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 12 heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :
- les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail
- entre 9 et 12 heures chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
La fin du régime d'équivalence et le paiement intégral des heures de nuit en chambre de veille

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 [4] 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 spécialisé

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 (pause) à 1 heure considérée comme temps de travail.

Art. 16 - Logement

Abrogé par l'Avenant n° 289 du 03/10/2003 – Arrêté du 08/06/2004
Voir Annexe 1 - Article 5

Art. 17 - Obligation de formation des personnels de M.A.S.

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

- Animateur

- de 1ère Catégorie : Titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau III telle : Éducateur Spécialisé, Animateur Socio-Culturel, Infirmier diplômé d'État ou autorisé.

[4] 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.

- de 2ème Catégorie : Titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau IV telle : Moniteur Éducateur ou formation équivalente.

- A.M.P. pour adultes

- Titulaire du C.A.P. d'A.M.P. ou d'une formation équivalente.

- Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe 10

- Titulaire du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS).

Art. 19 - Classification des emplois et coefficients

Pour les personnels relevant du présent Titre, les classifications d'emploi et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
• Revalorisation des grilles de rémunération :
- Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016
- Tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon de l'ancienne grille
- Un dernier échelon est créé après 32 ans de carrière
- Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient

Art. 19 Bis

I - Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'E.P.S.

La durée du travail se décompose en tenant compte :
a) des heures travaillées auprès des usagers ;
b) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
c) des heures de réunions 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.

Personnel visé

Moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1ère et 2ème classe, animateur de formation, animateur 1ère et 2ème catégorie (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et A.M.P. ont déjà été cités à l'annexe 3).

(Avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999).

II - Personnels assurant des charges d'enseignement (général, technique ou d'EPS)

La durée du travail se décompose en tenant compte :
a) des heures travaillées auprès des usagers,
b) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,
c) des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heurs 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 la 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.

Personnel visé

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

(Avenant n°3 du 14.03.2000 à l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12.03.1999).

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :

- **création d'un seuil minimum d'heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs**
- **augmentation du seuil de 6 à 10 % du temps de réunion de synthèse et de coordination**
- **restitution du temps de préparation pour tous les personnels concernés et non soumis à une présence effective sur le lieu de travail**

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'A.M.P. pour adultes.

COEFFICIENT : 4 3 4

4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS	(1)	REVENDICATIONS (1)
Début	434	**478**	446	**491**
Après 1 an	447	**503**	459	**517**
Après 3 ans	478	**537**	491	**552**
Après 5 ans	503	**570**	517	**586**
Après 7 ans	537	**581**	552	**597**
Après 9 ans	570	**615**	586	**632**
Après 11 ans	581	**647**	597	**665**
Après 14 ans	615	**679**	632	**698**
Après 17 ans	647	**715**	665	**735**
Après 20 ans	679	**762**	698	**783**
Après 24 ans	715	**812**	735	**833**
Après 28 ans	762	**862**	783	**883**
Après 32 ans	/	**912**	/	**933**
Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94				

(1) Subissant les sujétions d'internat.

Assure des actions de formation à l'autonomie personnelle et de façon plus individualisée des personnes handicapées.

COEFFICIENT : 4 1 1

4 3 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS	(1)	REVENDICATIONS (1)
Début	411	**438**	421	**450**
Après 1 an	424	**453**	434	**464**
Après 2 ans	438	**465**	450	**476**
Après 3 ans	453	**482**	464	**493**
Après 5 ans	465	**501**	476	**513**
Après 7 ans	482	**513**	493	**525**
Après 9 ans	501	**527**	513	**539**
Après 12 ans	513	**556**	525	**568**
Après 15 ans	527	**587**	539	**600**
Après 18 ans	556	**617**	568	**630**
Après 21 ans	587	**652**	600	**665**
Après 24 ans	617	**702**	630	**715**
Après 28 ans	652	**752**	665	**765**
Après 32 ans	/	**802**	/	**815**
Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94				

(1) Subissant les sujétions d'internat.

A.M.P. POUR ADULTES*

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

AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE RELEVANT DE L'ANNEXE 10**

Titulaire du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS).

COEFFICIENT : 3 9 6

4 1 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS	(1)	REVENDICATIONS (1)
Début	396	**418**	406	**429**
Après 1 an	405	**432**	414	**446**
Après 3 ans	418	**448**	429	**460**
Après 5 ans	432	**461**	446	**473**
Après 7 ans	448	**474**	460	**486**
Après 10 ans	461	**486**	473	**499**
Après 13 ans	474	**498**	486	**511**
Après 16 ans	486	**516**	499	**528**
Après 20 ans	498	**530**	511	**544**
Après 24 ans	516	**580**	528	**594**
Après 28 ans	530	**630**	544	**644**
Après 32 ans	/	**680**	/	**694**

*Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94

**Effet au 01.09.15 - Avenant 331 du 04.03.15

(1) Subissant les sujétions d'internat.

ANNEXE N° 11

STATUT DES ASSISTANT(E)S FAMILIAUX TRAVAILLANT DANS LES CENTRES OU SERVICES D'ACCUEIL FAMILIAL OU DE PLACEMENT FAMILIAL SPÉCIALISÉ

(Avenant N°305 du 20.03.2007)

PLAN DE L'ANNEXE

Article 1	Champ d'application
Article 2	Définition du centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé
Article 3	Agrément
Article 4	Dispositions générales conventionnelles applicables
Article 5	Embauche et contrat de travail
Article 6	Période d'essai
Article 7	Exécution du service et du contrat de travail
Article 8	Rémunération
Article 9	Congés payés annuels
Article 10	Indemnité compensatrice d'attente
Article 11	Congés pour évènements familiaux
Article 12	Dispositions spécifiques au 1er mai
Article 13	Rupture du contrat de travail
Article 14	Indemnité de licenciement
Article 15	Indemnité de départ à la retraite ou de mise en retraite
Article 16	Contrat(s) d'accueil(s)
Article 17	Conditions spécifiques d'emploi
Article 18	Formation professionnelle
Article 19	Régime de retraite complémentaire et de prévoyance
Article 20	Indemnité d'entretien
Article 21	Frais de déplacement
Article 22	Durée – Résiliation
Article 23	Révision
Article 24	Reclassement
Article 25	Sécurisation
Article 26	Date d'effet

Article premier - Champ d'Application

La présente annexe 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 suivant, au regard des :
- article 21 du décret 54.884 du 2.09.1954 et arrêté du 5.07.1963,
- article 375.3 et suivants du Code civil relatifs à l'assistance éducative,
- ordonnance du 2.02.1945 relatif à l'enfance délinquante, titre 1er du décret du 16.04.1946,
- décret du 18.02.1975 fixant les modalités de mise en œuvre d'une action de protection judiciaire en faveur des jeunes majeurs,
- articles 33 et 34 du décret n°89.798 du 27.10.1989.

Article 2 - Définition du centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé

Le centre ou le service d'accueil familial spécialisé ou de placement familial spécialisé, Code NAF 85.3 A, B se caractérise par une structure permanente responsable, visant à assurer la continuité de l'accueil, de l'hébergement et de la prise en charge individualisée d'enfants, d'adolescents et de jeunes majeurs, au moyen :
- d'une équipe pluriprofessionnelle composée d'intervenants techniques et d'assistant(e)s familiale(s) agréé(e)s mettant en œuvre des actions thérapeutiques, psychologiques, sociales ou éducatives organisées dans le cadre d'un projet institutionnel ;
- d'un accueil familial au domicile de l'assistant(e) familial(e).

Article 3 - Agrément

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.

Article 4 - Dispositions générales conventionnelles applicables

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

TITRE II

- article 7 : liberté d'opinion
- article 8 : droit syndical
- article 9 : infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale
- article 10 : délégués du personnel
- article 10 bis : comité d'entreprise
- article 10 ter : conseil d'établissement
- article 10 quater : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- article 38 : classement fonctionnel

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 de la présente annexe.

Article 5 - Embauche et contrat de travail

L'emploi d'un(e) assistant(e) familial(e) est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauche précisant notamment :

- la date d'embauche,
- la durée de la période d'essai,
- que si le domicile de l'assistant(e) familial(e) est le lieu principal de son activité, ses fonctions pourront l'amener à effectuer des déplacements, des accompagnements ou à participer à des réunions et séances de travail en dehors de son domicile. Le changement de domicile de l'assistant(e) familial(e) doit rester compatible avec ces conditions d'exercice de sa mission telle que définie par le contrat d'accueil. L'assistant(e) familial(e) doit informer l'employeur de son intention de déménager au moins deux mois à l'avance.
- les conditions de rémunération,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le taux de répartition applicable à la date d'embauche,
- la durée du délai congé en cas de rupture du contrat de travail (démission ou licenciement). Le passage de 3 à 2 personnes ou de 2 à 1 personnes placée(s) 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.

Article 6 - Période d'essai

Compte tenu de la spécificité de l'accueil au domicile de l'assistant(e) familial(e), 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.

Article 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.

Article 8 – Rémunération

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Revalorisation des grilles de rémunération :**
- **Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016**
- **Le début de carrière correspond au troisième échelon de l'ancienne grille**
- **Un dernier échelon est créé après 32 ans de carrière**
- **Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient**

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 de la présente annexe 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Pour les dispositifs exigeant un accueil limité à un seul enfant au regard de sa pathologie sévère, FO revendique une formation complémentaire pour l'assistant(e) familial(e) et une revalorisation salariale correspondant au reclassement dans la grille accueil de 3 enfants

Reprise d'ancienneté

À 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 de la présente annexe.

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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Reprise intégrale de l'ancienneté

Déroulement de carrière

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

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Revalorisation des grilles de rémunération :
- Valeur du point à 4,32 euros au 1er janvier 2016
- Le début de carrière correspond au troisième échelon de l'ancienne grille
- Un dernier échelon est créé après 32 ans de carrière
- Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient

Périodicité	Coefficient	REVENDICATIONS	Rémunération de base 35%	1 Enfant +35% (70%)	2 Enfants +70% 105%)	3 Enfants +105% (140%)
Début	396	**418**	146,30	292,60	438,80	585,20
Après 1 an	405	**432**	151,20	302,40	453,60	604,80
Après 3 ans	418	**448**	156,80	313,60	470,40	627,20
Après 5 ans	432	**461**	161,35	322,70	484,05	645,40
Après 7 ans	448	**474**	165,90	331,80	497,70	663,60
Après 10 ans	461	**486**	170,10	340,20	510,30	680,40
Après 13 ans	474	**498**	174,30	348,60	522,90	697,20
Après 16 ans	486	**516**	180,60	361,20	541,80	722,40
Après 20 ans	498	**530**	185,50	371,00	556,50	742,00
Après 24 ans	516	**580**	**203,00**	**406,00**	**609,00**	**812,00**
Après 28 ans	530	**630**	**220,50**	**441,00**	**661,50**	**882,00**
Après 32 ans	/	**680**	**238,00**	**476,00**	**714,00**	**952,00**

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.

Article 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Amélioration de l'organisation du travail avec la mise en place de relais pendant la prise des congés payés

Article 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(e) assistant(e) familial(e) 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).

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Le salaire perçu antérieurement est garanti pendant 4 mois dans l'attente d'un retour éventuel à l'activité précédente

L'indemnité compensatrice d'attente n'est due qu'à l'assistant(e) familial(e) comptant 3 mois d'ancienneté au service du même employeur et qui s'engagent à accueillir dans les meilleurs délais des personnes préalablement présentées par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.

L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à l'assistant(e) familial(e) pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas au licenciement de l'assistant(e) familial(e) fondé sur cette absence d'enfants à lui confier.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
En cas de licenciement pour pénurie de placement, l'employeur doit en justifier

Article 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,
- deux jours ouvrables pour le décès d'un parent (père, mère, frère, soeur, 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(e) familial(e) bénéficie d'une indemnité compensatrice égale à 1/26ème du salaire de base.

Article 12 - Dispositions spécifiques au 1er mai

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

Article 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.

Article 14 - Indemnité de licenciement

L'assistant(e) familial(e) comptant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté sans que cette indemnité puisse être supérieure à 6 mois de salaire. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à la moyenne des 3 derniers salaires perçus par l'assistant(e) familial(e) versés par l'employeur qui licencie.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Un mois de salaire par année d'ancienneté ne pouvant pas dépasser 18 mois de salaires
Le salaire servant de base de calcul est la moyenne des trois derniers salaires réellement perçus

Article 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **indemnité de départ à la retraite équivalente à la prime de licenciement, c'est-à-dire 1 mois de salaire par année d'ancienneté ne pouvant pas dépasser 18 mois de salaires**
- **réinstauration de la préretraite volontaire progressive à partir de 55 ans, financée par l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), avec embauche en contrepartie**
- **retour au 37.5 années de cotisation et calcul des pensions de retraite sur les 10 meilleures années**

Article 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.

Article 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.

Article 18 - Formation professionnelle

Conformément aux dispositions prévues à l'article L.773.17 du Code du travail, l'assistant(e) familial(e) est tenu(e) 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.

Article 19 - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

À 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 :

	Employeur	Salarié	Total
Répartition (prévoyance)	1%	1%	2%

Article 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(e) assistant(e) familial(e) couvrent les frais engagés par l'assistant(e) familial(e) pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L.421-16 du code de l'action sociale et des familles.

On entend par déplacements de proximité ceux liés à la vie quotidienne de l'enfant ou de la personne placée, notamment ceux liés à la scolarité, à une activité éducative ou de loisirs, aux achats et soins ordinaires (médecin, dentiste...) habituellement contenus dans l'indemnité d'entretien. Le montant des indemnités et fournitures, prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à 4 fois le minimum garanti mentionné 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.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Actualisation du montant de l'indemnité pour prendre en compte l'augmentation du coût de la vie

Article 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 de la présente annexe) 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 CCNT du 15/03/1966.

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
Remboursement aux frais réels

Article 22- Durée - Résiliation

La présente annexe est conclue 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 la présente annexe a été dénoncée et n'a pas été remplacée par un nouvel accord dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages qu'ils ont acquis, en application de la présente annexe, à l'expiration de ce délai.

Article 23 - Révision

Toute demande de révision partielle de la présente annexe 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 de la présente annexe resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

Article 24 - Reclassement

Le reclassement du personnel en activité ne possédant pas la qualification requise à la date d'application de la présente annexe 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 de la présente annexe, sera effectuée conformément à l'article 38 de la CCNT du 15/03/1966.

Le reclassement ne pourra avoir pour effet de procurer à l'assistant(e) familial(e) une rémunération inférieure à celle qu'elle percevait avant l'application de ladite annexe.

Article 25 - Sécurisation

Il ne pourra être dérogé à la présente annexe dans un sens moins favorable, ni par accord d'entreprise, ni par accord d'établissement.

Article 26 - Date d'effet
La présente annexe est applicable le 1er janvier 2007.

AVENANTS SIGNÉS DEPUIS 1993

N° Agrément	Dates	Objet
242 Agréé	10-03-93	Indemnité compensatrice d'assurance automobile
243 Agréé	10-03-93	Salaire minimum conventionnel
244 Agréé	10-03-93	Indemnités kilométriques
245 Non agréé	06-09-93	Transposition des mesures Durafour
246 Non agréé	15-12-93	Dispositions particulières au personnel de l'annexe 9
247 Non agréé	15-12-93	Indemnité compensatrice d'assurance automobile
248 Non agréé	15-12-93	Accord salarial 1994/1995
249 Agréé	21-06-94	Accord salarial 1994/1995
250 Agréé	11-07-94	Transposition des accords Durafour
251 Non agréé	11-07-94	Annexe 9 à la CCN
252 Non agréé	11-07-94	Indemnités kilométriques
253 Agréé	25-10-94	Indemnité compensatrice d'assurance
254 Non agréé	25-10-94	Indemnités kilométriques
255 Agréé	19-12-94	Annexe 9 à la CCN
250 bis Agréé	19-12-94	Corrections à l'avenant 250
256 Agréé	28-02-95	Modifications de l'article 1 de la CCN « Champ d'application professionnel »
257 Non agréé	28-02-95	Indemnités kilométriques

N° Agrément	Dates	Objet
258 Non agréé	01-02-96	Indemnités kilométriques
259 Non agréé	18-06-96	Valeur du point
260 Non agréé	06-05-97	Dispositions particulières aux cadres
261 Agréé	06-05-97	Valeur du point
262 Non agréé	06-05-97	Indemnités kilométriques
263 Agréé	16-04-98	Valeur du point 98
264 Non agréé	04-06-98	Assistantes maternelles en Placement Familial Spécialisé
265 Agréé	21-04-99	Dispositions particulières aux cadres
266 Non agréé	14-03-00	Temps de travail des personnels de l'annexe 9
267 Non agréé	14-03-00	Indemnités kilométriques
268 Agréé	29-05-00	Prime spécifique (centres éducatifs renforcés)
269 Non agréé	29-03-01	Associations tutélaires
270 Non signé	04-05-01	Mise à jour du texte conventionnel
271 Agréé	16-05-01	Transposition en euros
272 Non agréé	16-05-01	Indemnités kilométriques
273 Non agréé	28-06-01	Psychologues (répartition du temps de travail)
274 Non agrée	28-06-01	Diplômes européens
275 Agréé	28-06-01	Valeur du point

N° Agrément	Dates	Objet
276 Non agréé	11-12-01	Revalorisation des frais professionnels
277 Agréé	11-03-02	Valeur du point
278 Agréé	24-04-02	Compatibilité des diplômes européens
279 Non agréé	11-06-02	Surveillant de nuit qualifié
280 Non agréé	11-06-02	Maîtres(ses) de maison
281 Agréé	22-10-02	Valeur du point
282 Agréé	22-10-02	Modification de l'article 1 de la CCN « Champ d'application professionnel »
283 Non agréé	20-02-03	Actualisation des emplois d'EPS, éducateur sportif
284 Agréé	08-07-03	Surveillants de nuit qualifiés
285 Agréé	08-07-03	Maîtres(ses) de maison
286 Non agréé	08-07-03	Remboursement des frais professionnels
287 Non agréé	08-07-03	Indemnités kilométriques
288 Non agréé	03-10-03	Valeur du point
289 Agréé	03-10-03	Repas et logement fournis par l'employeur
290 Non agréé	25-11-03	Personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs renforcés
291 Non agréé	14-01-04	Accord salarial
292 Agréé	14-01-04	Emploi d'EPS et d'APS
293 Non signé	10-05-04	Valeur du point

N° Agrément	Dates	Objet
294 Non agréé	10-05-04	Valeur du point
-- Agréée	02-06-04	Décision patronale relative à la valeur du point
295 Agréé	10-05-05	Personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs fermés
296 Agréé	10-05-05	Frais professionnels
297 Non agréé	10-05-04	Indemnités kilométriques
298 Agréé	10-05-04	Accord salarial 2005
299 Agréé	05-07-05	Contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi
300 Agréé	30-09-05	Régime de prévoyance collectif
301 Non agréé	26-06-06	Indemnités kilométriques
302 Non agréé	27-09-06	Rattrapage de la modération salariale
303 Non agréé	23-11-06	Accord salarial 2006
304 Projet	23-01-07	Absences pour raisons syndicales
305 Agréé	20-03-07	Assistants familiaux, travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé
306 Non agréé	02-03-2007	Rattrapage de la modération salariale
307 Agréé	02-03-2007	Mesures salariales
308 Non signé	02-03-2007	Modification de l'article 18
309 Non agréé	16-10-07	Diplômes européens

N° Agrément	Dates	Objet
309 bis Agréé	22-04-08	Diplômes européens
310 Non agréé	16-10-07	Rattrapage de la modification salariale
311 Agréé	16-10-07	Mesures salariales
312 Agréé	05-03-08	Modification de l'article 24
313 Non agréé	05-03-08	Mesures salariales
314 Agréé	05-03-08	Revalorisation du salaire minimum conventionnel
315 Non agréé	05-03-08	Indemnités kilométriques
316 Non signé	16-06-08	Révision de la convention collective
316 Non agréé	02-07-08	Relatif à la valeur du point
317 Agréé	16-12-08	Décision patronale – mesure salariale 2008
318 Agréé	16-12-08	Modification de certaines dispositions de l'avenant 300
319 Agréé	19-02-09	Indemnités kilométriques
320 Agréé	04-03-09	Mesure salariale 2009
321 Agréé	01-06-10	Mesure salariale 2010
322 Agréé	08-10-10	Régime de prévoyance collectif
323 Non signé	14-06-11	Modification de l'article 3
324 Non agréé	13-02-13	Mesure salariale 2013
325 Non agréé	11-09-13	Mesure salariale 2013

N° Agrément	Dates	Objet
326 Agréé	25-10-13	Mesure salariale
327 Agréé	28-03-14	Formation des salariés sans qualification
328 Agréé	01-09-14	Régime collectif de complémentaire santé
329 Non agréé	04-11-14	Classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants
330 Agréé	14-01-15	Congés familiaux et exceptionnels
331 Agréé	04-03-15	Intégration de métiers au sein de la CCN 66
332 Agréé	04-03-15	Régime de prévoyance collectif
333 Agréé	04-03-15	Classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants
334 Agréé	14-10-15	Régime collectif de complémentaire santé

OCIRP

unis par excellence

LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE

malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Humanis
Protéger c'est s'engager

SynCéa

Chorum
facilit'

AG2R LA MONDIALE

FO ACTION SOCIALE
7 PASSAGE TENAILLE - 75014 PARIS
Tél. : 01 40 52 85 80 - Fax : 01 40 52 85 79
Courriel : lafnas@fnasfo.fr - Site : www.fnasfo.fr
Conception et Impression : TECHNI PRINT : 05 63 20 17 18
Réalisation FNAS FO - Mars 2016 - 5 €

CCNT66

CONVENTION COLL
REVENDICATIVE
DE TRAVAIL DES ÉTABL
15 MARS 1966
POUR PERSONNES INAD
50 ANS

15 MARS 1966