FO ACTION SOCIALE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL

DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES

DU 15 MARS 1966

Mise à jour MAI 2023

S O M M A I R E

I - DISPOSITIONS PERMANENTES

TITRE I - RÈGLES GÉNÉRALES

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

TITRE II - LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Art. 7	- Liberté d'opinion	5
Art. 8	- Exercice du droit syndical	5
Art. 9	- Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale	7
Art. 10	- Délégués du personnel	7
Art. 10 bis	- Comité d'entreprise	8
Art. 10 ter	- Conseil d'établissement	9
Art. 10 quater	- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	9

TITRE III - RECRUTEMENT ET LICENCIEMENT

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

TITRE IV - EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 20	- Décompte et répartition du temps de travail	17
Art. 21	- Repos hebdomadaire	19
Art. 22	- Congés payés annuels	19
Art. 23	- Jours fériés	21
Art. 23 bis	Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation	21
Art. 24	- Congés familiaux et exceptionnels	21
Art. 25	- Congés exceptionnels non rémunérés	22
Art. 25 bis	- Congés de formation économique, sociale et syndicale	22
Art. 26	- Congés de maladie	22
Art. 27	- Congés pour accident du travail et maladie professionnelle	23
Art. 28	- Congés de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation	24
Art. 29	- Congés pour périodes militaires	24
Art. 30	- Absences	24
Art. 31	- Exécution du service et devoirs du personnel	24
Art. 32	- Promotion sociale et perfectionnement	24
Art. 33	- Conditions générales de discipline	25
Art. 34	- Commission régionale paritaire de conciliation	25
Art. 35	- Hygiène et sécurité	26

TITRE V - RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

Art. 36	- Salaires et indemnités	27
Art. 37	- Salaire minimum garanti	27
Art. 38	- Classement fonctionnel	27
Art. 39	- Majorations d'ancienneté	28
Art. 40	- Changement de catégorie temporaire	28
Art. 41	- Frais professionnels	28
Art. 42	- Régime de retraite complémentaire (non-cadre)	29
Art. 43	- Régime de complémentaire santé	29
Art. 44	- Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance	45

TITRE VI - DISPOSITIONS SPÉCIALES 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.

TITRE VII - CONCILIATION ET ARBITRAGE

Art. 49	- Commission nationale paritaire de conciliation	51

TITRE VIII - MESURES TRANSITOIRES

Art. 50	- Intégrations	53
Art. 51	- Reclassements	53

II - ANNEXES PARTICULIERES

ANNEXE I Salaires, indemnités, avantages en nature

ANNEXE I BIS Dispositions particulières aux personnels participant à un "transfert" d'activités total ou partiel, périodique ou occasionnel des établissements et services

ANNEXE II Dispositions particulières au personnel d'administration et de gestion

ANNEXE III Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique et social

ANNEXE IV Dispositions particulières au personnel psychologique et para- médical

ANNEXE V Dispositions particulières au personnel des services généraux

ANNEXE VI Dispositions particulières aux cadres

ANNEXE VII Dispositions particulières au personnel des écoles de formation d'éducateurs spécialisés

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

ANNEXE IX Dispositions particulières aux personnels spécialisés des établissements de mineurs déficients auditifs et visuels

ANNEXE X Dispositions particulières aux personnels des établissements et services pour personnes handicapées adultes

ANNEXE XI Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé
Suivi de la décision de la Commission Nationale Paritaire de Conciliation du 14 mai 2020 (ajout FNAS FO)

III - C.C.N.T. MEDECINS SPECIALISTES

Convention Collective Nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1er mars 1979.

ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES SIGNATAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES

– Nexem**.**
Siège social :
14 rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris

Bureaux :
3 rue au Maire 75003 Paris
Tél : 01.55.45.33.00
Fax : 01.55.45.33.01

D'une part

– Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens – Santé – Services Sociaux **C.F.T.C**.
34 quai de la Loire 75019 PARIS
Tél. : 01 42 58 58 89
Fax : 01 42 58 58 96

– Fédération nationale de l'Action Sociale
C.G.T.-F.O.
7, passage Tenaille
75014 PARIS

– Fédération de la Santé et de l'Action Sociale
C.G.T.
Case 538
263, rue de Paris
93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 48 18 20 99

– Fédération des Services de Santé et Sociaux
C.F.D.T.
47-49, avenue Simon Bolivar 75950 PARIS CEDEX 19
Tél. : 01 56 41 52 00
Fax : 01 42 02 48 08

– Fédération Française des Professionnels de Santé et de l'Action Sociale
C.F.E.-C.G.C.
39, rue Victor Massé 75009 PARIS
Tél. : 01 48 78 49 49
Fax : 01 48 78 49 49

– Fédération nationale SUD santé-sociaux (Solidaires)
70 rue Philippe de Girard 75018 PARIS

Les Organisations Syndicales d'autre part

TITRE PREMIER - REGLES GENERALES

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 :

80.1 Z : Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire pour enfants handicapés.

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

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

80.3 Z : Enseignement supérieur : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et / ou pluri- professionnelle initiale, supérieure ou continue et / ou de contribuer à la recherche et à l'animation (article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n°98-657 du 29 juillet 1998).

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette classe comprend les centres de formation de personnels sociaux et les IRTS.

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

80.4C : 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…

91.1 A : 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. - DUREE, RESILIATION

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. - REVISION

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.

ART. 6. - ADHESIONS

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.

TITRE II - LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

ART. 7. - LIBERTE 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.

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

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

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

Dans la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles
Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.
Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.
Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

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

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

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

DELEGUE CENTRAL ET DELEGUE SUPPLEMENTAIRE

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.

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)

ART. 9. - INFRACTION A LA LIBERTE D'OPINION ET A LA LIBERTE 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. - DELEGUES 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)

ART 10 BIS - COMITE 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.

ROLE 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)

ART. 10 TER - CONSEIL D'ETABLISSEMENT

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 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE 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)

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 vacances 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, PERIODE 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)

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 - PERIODE D'ESSAI[2]

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

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

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 A DUREE DETERMINEE

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

Le caractère provisoire de l'emploi et la durée de celui-ci doivent être mentionnés sur la lettre d'embauche. Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la Convention Collective notamment 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)

---

[1] Se reporter aux articles 42 et 48.

[2] NDLR *: Il convient ici de se référer aux dispositions légales issues de la loi du 25 juin 2008 ayant porté la période d'essai des ouvriers et employés à 2 mois et celle des cadres à 4 mois et ayant institué des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai : articles L.1221-19 et suivants du Code du travail. Ce sont dorénavant ces dispositions légales qui s'appliquent malgré les termes de cet alinéa. Rappelons également que la même loi prévoit qu'en l'absence d'accord de branche étendu, la période d'essai ne peut être renouvelée.*

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 DELAI-CONGE

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 - INDEMNITE 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)

ART. 18 - DEPART A 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.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 8 AVRIL 1982

ARTICLE PREMIER – PROCEDURE D'INFORMATION DES SALARIES

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 COMITE 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 FINANCIERES

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 FEVRIER 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 perçu 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 - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ART. 20 – DECOMPTE ET REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

ART. 20.1 – DUREE 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 – REPARTITION DE LA DUREE 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.

ART. 20.3 – REPARTITION DE L'ORGANISATION DE LA DUREE 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.

ART. 20.5 – DUREE 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**.

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 – DUREE ININTERROMPUE DE REPOS ENTRE DEUX JOURNEES 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.

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.

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)

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 3ème mois ou du **61ème 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)

ART. 21 - REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire est fixé à DEUX jours dont au moins UN ET DEMI consécutif et au minimum DEUX dimanches pour QUATRE semaines.

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

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

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

ART. 22 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée, dans les conditions définies par la Loi sur les bases suivantes :

- deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période de référence.

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

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

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

Sont 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 FERIES

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)

ART. 23 BIS – CONGES PAYES FERIES 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 - CONGES FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS

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

- CINQ jours ouvrables pour mariage ou PACS 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) [3].

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.

Par ailleurs, le même article prévoit deux autres cas de congés pour événements familiaux non prévus par la convention qui trouvent également à s'appliquer :

- Arrivée d'un enfant placé en vue d'adoption 3 jours
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant 2 jours

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.

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.

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)

ART. 25 - CONGES EXCEPTIONNELS NON REMUNERES

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)

[3] **NDLR : Attention** l'article L.3142-4 du Code du travail modifié par la loi n°2016-1088 du 08 août 2016 prévoit une durée de 3 jours en cas de décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du frère ou de la sœur. Ces durées plus favorables s'appliquent donc aux salariés relevant de la CCNT du 15/03/1966.

ART. 25 BIS - CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (EX : CONGES "ÉDUCATION OUVRIERE")

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 - CONGES 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.

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

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

(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)

ART. 27 - CONGES 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 - CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION ET CONGE PARENTAL D'EDUCATION

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 - CONGES POUR PERIODES 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 - EXECUTION 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 GENERALES 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. 35 - HYGIENE ET SECURITE

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

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

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

TITRE V - REMUNERATION DU TRAVAIL

ART. 36 - SALAIRES ET INDEMNITES

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)

ART. 37 - SALAIRE MINIMUM GARANTI

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

(Avenant n°345 du 20.07.2018 – JO du 31.10.2018)

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'ANCIENNETE

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)

ART. 40 - CHANGEMENT DE CATEGORIE 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)

ART 43 - RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ[4]

(Avenant n°328 du 01.09.2014 - modifié par les avenants n°334 du 29.04.2015 et n°338 du 03.06.2016)[5]

(Modifié par l'Accord Interbranche du 02/10/2019 – Régime collectif et obligatoire de complémentaire santé – Agréé le 02/12/2019 – JO du 07/12/2019)

[4] 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)*

[5] L'avenant 328 a pris effet au 1er janvier 2015. L'avenant 334 a pris effet au 1er avril 2015 L'avenant 338 a pris effet au 1er novembre 2016

ART. 43.1 - OBJET

Le présent accord interbranche a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 43.3.1 du présent accord, d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des « contrats responsables », en complément d'un régime de base de la Sécurité sociale et du régime local Alsace Moselle.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir la mutualisation de ce régime en recommandant 7 organismes assureurs (visés à l'article 43.3.7 du présent accord), choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912- 1 et suivants du code de la Sécurité sociale, pour assurer sur l'ensemble du territoire national la couverture des garanties de complémentaire santé.

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

ART. 43.2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application professionnel :

- De la convention collective du 15 mars 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 0413) à laquelle est rattachée la convention collective nationale du 1er mars 1979 (médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 1001)

et du champ d'application professionnel

- Des Accords Collectifs applicables aux Centres d'hébergement et De Réinsertion Sociale (CHRS – IDCC 0783).

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des conventions précitées, ayant le même objet à savoir :

- Pour la convention collective du 15 mars 1966 à laquelle est rattachée la convention collective nationale du 1er mars 1979, l'article 43 Régime de complémentaire santé, qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord.

L'accord Interbranche du 02/10/2019 a pris effet au 1er janvier 2020.

- Pour les Accords Collectifs CHRS, l'article 7.2 Complémentaire frais de santé qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord.

ART. 43.3 - MISE EN PLACE DU REGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ INTERBRANCHE ART. 43.3.1 -

ADHÉSION DU SALARIÉ

43.3.1.1) Définition des bénéficiaires

Dans le cadre du caractère obligatoire du régime de complémentaire santé, celui-ci bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail quelle que soit sa nature ou d'un contrat d'apprentissage, dès le premier jour de l'embauche.

Les salariés ont toutefois la faculté de faire valoir l'un des cas de dispense dans les conditions définies à l'article 43.3.1 3) ci-après.

43.3.1.2) Suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période de suspension, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ou d'indemnités journalières complémentaires.

Le 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 s'acquitter de sa contribution.

b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension, par exemple dans le cadre d'un congé sans maintien de la rémunération (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise…) les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

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

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

43.3.1.3) Caractère obligatoire de l'adhésion

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

Les salariés, dont la situation correspond aux cas définis ci-après, auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime de complémentaire santé, sous réserve de solliciter par écrit ces dispenses d'affiliation et de produire les justificatifs requis :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission :

- d'une durée strictement supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit et en produisant tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'apprécier le niveau de prise en charge de ces garanties ;
- d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

La demande de dispense devra être formulée au moment de l'embauche ou au moment où ils réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour les salariés en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle se poursuit au-delà de trois mois, le justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

Concernant la durée du contrat prise en compte, il convient de tenir compte de la durée du contrat initial et de ses éventuelles prolongations. Par ailleurs, en cas de succession de contrats sans interruption, la durée prise en compte est la durée globale de la relation contractuelle.

b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit à la date d'embauche soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

L'intervention du Haut Degré de Solidarité, prévue au paragraphe 2) de l'article 43.3.5 du présent accord, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Conformément aux dispositions de l'article D 911 -2 du code de la Sécurité sociale :

c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMU-C) en application de l'article L. 861-3 du code de la Sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du même code (ou de toute couverture s'y substituant). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de dispense en cas d'évolution de sa situation le conduisant à bénéficier de la CMU-C ou de l'ACS conformément à l'article D. 911-5 du code de la Sécurité sociale. Dans ce cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel il formule la demande de dispense et fournit les justificatifs requis.

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut valoir que jusqu'à échéance du contrat individuel. A l'échéance du contrat, ce dernier sera affilié de manière obligatoire au présent régime.

e) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants-droits, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- D'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale ;
- D'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- D'un contrat d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- Du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la Sécurité sociale ;
- Du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

À défaut d'écrit et de justificatif, ou du renouvellement de ce dernier le cas échéant, adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces dispenses d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 3.2 « Versement santé » du présent accord.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

ART. 43.3.2 - VERSEMENT SANTÉ

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par les articles L. 911-7-1 du code de la Sécurité sociale et des articles D. 911-4 à -8 du même code, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine (article D. 911- 7 du code de la Sécurité sociale).

Ces salariés peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation sous réserve de justifier d'une couverture en matière de frais de santé « responsable », respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale. Ces salariés bénéficient du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articles D. 911-6 et suivants du code de la Sécurité sociale.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la Sécurité sociale.

ART. 43.3.3 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

L'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail, à l'exclusion de la faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les dispositions réglementaires prises pour leur application.

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

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

43.3.3.2) Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi dite « Evin »

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

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

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

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la « Loi Evin » sont plafonnées à 150 % du montant de la cotisation de la couverture dont ils bénéficiaient à compter de la 4ème année. Ce plafonnement pourra être revu annuellement au regard de l'équilibre du régime mutualisé.

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

ART. 43.3.4 - FINANCEMENT

43.3.4.1) Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

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

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

43.3.4.2) Répartition de la cotisation

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

43.3.4.3) Assiette de la cotisation

Dans le cadre de la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs définie par le présent accord, les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la Sécurité sociale est fixé, pour l'année 2019, à 3 377 €. Il est modifié annuellement par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « enfants » et « conjoint, concubin et partenaire lié par un PACS » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés de l'article 3.7 du présent accord :

Salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % du PMSS	0,74 % du PMSS	1,48 % du PMSS

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

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,445 % du PMSS	0,445 % du PMSS	0,89 % du PMSS

Ces taux sont définis pour une période d'un an à compter du 1er janvier 2020.

A titre informatif, les tableaux des garanties et des taux de cotisation pour les régimes facultatifs sont joints en annexe du présent accord.

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

43.3.4.4) Taux d'appel de la cotisation dans le cadre du régime mutualisé

Il est convenu dans le cadre du présent accord d'appliquer un taux d'appel sur la cotisation de la « base conventionnelle » du régime mutualisé définie à l'article 3.4 3) pour les entreprises et les salariés relevant du champ d'application des Accords Collectifs CHRS à la date de signature du présent accord.

Ce taux d'appel est fixé à **90 %** pour l'année 2020. Il pourra être revu annuellement par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) en fonction des résultats du régime mutualisé jusqu'à extinction des fonds issus de la réserve générale antérieure.

ART. 43.3.5 - PRESTATIONS

43.3.5.1) Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le respect des dispositions relatives aux contrats dits « responsables » par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale.

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

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

43.3.5.2) Haut Degré de Solidarité du régime mutualisé

En application des dispositions des articles L. 912-1 et R. 912-1 et -2 du code de la Sécurité sociale relatives à la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs, le régime présente un Haut Degré de Solidarité (HDS).

Ce HDS est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation applicable au salarié isolé pour le niveau de garantie correspondant à la base obligatoire du présent accord interbranche.

Le HDS mutualisé permet de prendre en compte des situations de fragilité auxquelles sont confrontés les salariés, leurs ayants-droits et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Evin ». Ces bénéficiaires doivent être couverts au titre du présent régime.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation ou CPPNI décide par accord :

- des actions de prévention susceptibles de bénéficier d'une prise en charge par le HDS,
- de l'action sociale dédiée aux bénéficiaires définis ci-dessus,
- ou de la prise en charge de la cotisation pour certains salariés,
- de l'évolution de ces actions au cours de la vie du régime.

Ces décisions s'opèrent dans le respect des dispositions de l'article R. 912-2 du code de la Sécurité sociale et dans la limite de la disponibilité des fonds. En tout état de cause, le solde du HDS mutualisé ne peut pas être négatif. Les financements sont attribués sur décision de la commission chargée du suivi du régime selon la date de dépôt de la demande.

Les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat auprès des organismes recommandés doivent s'assurer de la mise en œuvre des dispositions du présent article au sein de leur contrat d'assurance. Elles sont tenues de consacrer une proportion identique de la cotisation en vigueur et de financer le même type d'actions.

Conformément à l'article L 912-1 IV du code de la Sécurité sociale, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation décide d'engager une négociation pour la désignation d'un organisme gestionnaire unique pour assurer la mise en œuvre concrète des actions du Haut Degré de Solidarité conventionnel au 1er janvier 2021. Ces actions auront notamment pour objectif d'assurer une prise en charge totale ou partielle des cotisations de certains salariés dont les apprentis dans le respect de l'article R 912-2 du code de la Sécurité sociale.

ART. 43.3.6 - SUIVI DU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ MUTUALISE

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) délègue à une Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance, dont les membres sont les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord, le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé ainsi que du Haut Degré de Solidarité défini à l'article 43.3.5 2) du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de cette commission. Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

Par ailleurs, les Commissions Nationales Paritaires Techniques de Prévoyance de la CCNT du 15 mars 1966 et des Accords Collectifs CHRS continueront d'exercer leurs attributions pour l'année 2020 compte tenu de l'étude des comptes pour l'année 2019.
En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et règlementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourra faire l'objet d'ajustements négociés par la CPPNI.

ART. 43.3.7 - ORGANISMES ASSUREURS RECOMMANDÉS

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

- **Le groupement de co-assurance AESIO / Malakoff Médéric Prévoyance :**
    - **Groupe AESIO**

Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du livre I du Code de la Mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°821 965 241 dont Adréa Mutuelle, Apréva Mutuelle et Eovi-Mcd Mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Siège social : 25 place de la Madeleine. 75008 Paris

    - **Malakoff Médéric Prévoyance**

Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale. N° SIREN 775 691 181 - Siège social : 21 rue Laffitte - 75009 Paris.
Le groupe AESIO assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

- **AG2R Prévoyance**

Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, dont le numéro de SIREN est le 333 232 270, dont le siège social est le 104- 110 boulevard Haussmann 75008 Paris.

- **Mutuelle Intégrance**

Mutuelle du Groupe APICIL, soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 340 359 900, siège social sis 89 rue Damrémont, 75882 Paris Cedex 18.
La gestion est assurée par APICIL Mutuelle, Mutuelle du Groupe APICIL - Siège social : 38 rue François Peissel, 69300 Caluire et Cuire

- **Mutuelle Ociane Matmut**

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°434 243 085 - Siège social : 35 rue Claude BONNIER – 33054 BORDEAUX Cedex

- **Le groupement de co-assurance mutualiste Harmonie Mutuelle / MGEN :**
    - **Harmonie Mutuelle,** mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473 – Siège social : 143 rue Blomet, 75015 PARIS
    - **MGEN,** mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 685 399 – Siège social : 3 square Max Hymans – 75748 PARIS CEDEX 15

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de co- assurance.

Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution au Groupe VYV pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué. Groupe VYV, Union mutualiste de Groupe soumises aux dispositions du code de la mutualité. Immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 532 661 832 – Siège social : 33 avenue du Maine - BP25 - 75755 Paris Cedex 15.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 9 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois avant l'échéance.

ART. 43.3.8 – GESTION DES RÉGIMES D'ENTREPRISE HORS MUTUALISATION ET DIALOGUE SOCIAL

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent :

- fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise les porter à la consultation du CSE. L'établissement de ces comptes de résultats relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la Loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n°90-769 du 30 août 1990.
- s'assurer de la gestion paritaire du fonds de solidarité en vigueur dans l'entreprise au titre de l'article 3.5.2 selon des modalités définies dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

ART. 43.4 – EFFET, DURÉE, REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2020 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de la période quinquennale définie à l'article 3.7 dans le respect de l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale.

Le présent accord est entendu par les parties comme un ensemble indivisible de sorte que son entrée en vigueur est subordonnée au fait qu'il soit valablement conclu et applicable dans les deux environnements conventionnels susmentionnés.

Sous réserve de ce qui précède, le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales applicables.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation totale, et globale, sur l'ensemble du champ d'application, dans les conditions légales applicables.

Il fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

ANNEXE 1 - GARANTIES COLLECTIVES « FRAIS DE SANTÉ » POUR LE RÉGIME DE LA BASE CONVENTIONNELLE

GARANTIES CONVENTIONNELLES REMBOURSEMENTS DE LA SECURITE SOCIALE INCLUS	Base*	
HOSPITALISATION		
Frais de séjour	200% BR	
Honoraires (signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1) : Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	220% BR	
Honoraires (non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1) : Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200% BR	
Forfait hospitalier	100% FR	
Forfait actes lourds	100% FR	
Chambre particulière par jour : Conventionnée de nuit Conventionnée de jour	100% FR limité à 2% PMSS limité à 1% PMSS	
Personne accompagnante : conventionné	100% FR limité à 1,5% PMSS	
FRAIS MEDICAUX		
Consultation - visites : Généralistes signataires ou non de l'OPTAM (1)	100% BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1)	220% BR	
Consultation - visites : Spécialistes non-signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1)	200% BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, psychologue)	25€/séance dans la limite de 3 séances Par an / bénéficiaire	
Pharmacie	100% BR	
Analyses et examens de biologie	100% BR	
Auxiliaires médicaux	100% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1)	170% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non-signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1)	150% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO(1)	150% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM(1) /OPTAM-CO(1)	130% BR	
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss	200% BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans) **	Classe 1	Classe 2
	100% PLV (2)	20% PMSS par oreille
Transport accepté par la Ss	100% BR	

<table>
<tr><th colspan="4">DENTAIRE</th></tr>
<tr><td>Soins dentaires</td><td colspan="3">100% BR</td></tr>
<tr><td>Inlays/onlays</td><td colspan="3">100% BR</td></tr>
<tr><td>Orthodontie remboursée par la Ss</td><td colspan="3">300% BR</td></tr>
<tr><td>Orthodontie non remboursée par la Ss</td><td colspan="3">250% BRR</td></tr>
<tr><td>Prothèses dentaires non remboursées par la Ss</td><td colspan="3">7% PMSS / an</td></tr>
<tr><td>Implantologie</td><td colspan="3">20% PMSS / an</td></tr>
<tr><td>Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :</td><td>Panier 100% santé</td><td colspan="2">Panier maîtrisé</td><td>Panier libre</td></tr>
<tr><td>Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)</td><td rowspan="3">100% du PLV (2) selon matériau et position de la dent</td><td>250%BR</td><td rowspan="3">900€ / an et par bénéficiaire (3)</td><td rowspan="3">125%BR</td></tr>
<tr><td>Dents de fond de bouche</td><td>220%BR</td></tr>
<tr><td>Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)</td><td>150%BR</td></tr>
<tr><th colspan="4">OPTIQUE (5)</th></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Classe A</td><td>Classe B</td></tr>
<tr><td>Verres**</td><td colspan="2" rowspan="3">100% du PLV (2)</td><td rowspan="3">Grille Base</td></tr>
<tr><td>Monture adulte**</td></tr>
<tr><td>Monture enfant**</td></tr>
<tr><td>Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)</td><td colspan="3">3% PMSS</td></tr>
<tr><td>Chirurgie réfractive</td><td colspan="3">22% PMSS</td></tr>
<tr><th colspan="4">ACTES DE PREVENTION</th></tr>
<tr><td>Tous les actes des contrats responsables</td><td colspan="3">100% BR</td></tr>
<tr><th colspan="4">ACTES DIVERS</th></tr>
<tr><td>Cures thermales acceptées par la Ss</td><td colspan="3">100% BR</td></tr>
</table>

Ss : Sécurité sociale
PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale
BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement
BRR : Base de remboursement reconstituée
** Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.*
*** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.*
(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.
(2) PLV : Prix Limite de Vente.
(3) Hors RAC0, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125% BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.
(4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives – Canines – Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.
(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Grille Optique (Sécurité sociale incluse)	Base	
UNIFOCAUX	**CLASSE**	**CLASSE B**
sphère de 0 à -/+2	100% PLV (*)	35,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		40,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		50,00 €
sphère < -8 ou > +8		100,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100% PLV	40,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		45,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		55,00 €
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		105,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	55,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		60,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		70,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		120,00 €
MULTIFOCAUX OU PROGRESSIFS	**CLASSE**	**CLASSE B**
sphère de 0 à -/+2	100% PLV	75,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		80,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00 €
sphère < -8 ou > +8		130,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100% PLV	90,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		95,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		105,00 €
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		145,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	115,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		120,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		130,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		170,00 €
MONTURES ET AUTRES LPP	**CLASSE**	**CLASSE B**
Verre neutre	100% PLV	35,00 €
Monture		100,00 €
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans		-
SUPPLEMENTS		
Prisme incorporé adulte	100% BR	
Prisme incorporé enfant		
Prisme souple enfant moins de 6 ans		
Antiptosis Adulte		
Antiptosis Enfant		
Iséiconiques Adulte		
Iséiconiques Enfant		
Filtre teinté		
Filtre ultraviolet moins de 18 ans		
Filtre occlusion partielle moins de 6 ans		
Adaptation verres de classe A		
Adaptation verres de classe B	-	
Appairage niveau 1	100% BR	
Appairage niveau 2		
Appairage niveau 3		
(*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret		
S = Cylindre + Sphère		

ANNEXE 2 - GARANTIES COLLECTIVES « FRAIS DE SANTÉ » POUR LES OPTIONS FACULTATIVES DANS LE CADRE DU RÉGIME MUTUALISTE

GARANTIES CONVENTIONNELLES REMBOURSEMENTS DE LA SECURITE SOCIALE INCLUS	Option 1*	
HOSPITALISATION		
Frais de séjour	200% BR	
Honoraires (signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1) : Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	220% BR	
Honoraires (non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1) : Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200% BR	
Forfait hospitalier	100% FR	
Forfait actes lourds	100% FR	
Chambre particulière par jour : Conventionnée de nuit Conventionnée de jour	100% FR limité à 2% PMSS limité à 1% PMSS	
Personne accompagnante : conventionné	100% FR limité à 1,5% PMSS	
FRAIS MEDICAUX		
Consultation - visites : Généralistes signataires ou non de l'OPTAM (1)	100% BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1)	220% BR	
Consultation - visites : Spécialistes non-signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1)	200% BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, psychologue)	25 €/séance dans la limite de 4 séances par an / bénéficiaire	
Pharmacie	100% BR	
Analyses et examens de biologie	100% BR	
Auxiliaires médicaux	100% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1)	170% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non-signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1)	150% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1)	150% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non-signataires OPTAM (1) /OPTAM-CO (1)	130% BR	
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Sécurité Sociale	200% BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans) **	Classe 1	Classe 2
	100% PLV (2)	20% PMSS par oreille
Transport accepté par la Ss	100% BR	

<table>
<tr><th colspan="2">DENTAIRE</th><th colspan="2"></th></tr>
<tr><td colspan="2">Soins dentaires</td><td colspan="2">100% BR</td></tr>
<tr><td colspan="2">Inlays/onlays</td><td colspan="2">100% BR</td></tr>
<tr><td colspan="2">Orthodontie remboursée par la Ss</td><td colspan="2">300% BR</td></tr>
<tr><td colspan="2">Orthodontie non remboursée par la Ss</td><td colspan="2">250% BRR</td></tr>
<tr><td colspan="2">Prothèses dentaires non remboursées par la Ss</td><td colspan="2">7% PMSS / an</td></tr>
<tr><td colspan="2">Implantologie</td><td colspan="2">22% PMSS / an</td></tr>
<tr><td>Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :</td><td>Panier 100% santé</td><td colspan="2">Panier maîtrisé Panier libre</td></tr>
<tr><td>Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)</td><td rowspan="3">100% du PLV (2)
selon matériau et position de la dent</td><td>325%BR</td><td rowspan="3">Dans la limite de 1 050€ par an et par bénéficiaire(3)</td></tr>
<tr><td>Dents de fond de bouche</td><td>250%BR</td></tr>
<tr><td>Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)</td><td>200%BR</td></tr>
<tr><th colspan="2">OPTIQUE (5)</th><th colspan="2"></th></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td>Classe A</td><td>Classe B</td></tr>
<tr><td colspan="2">Verres**</td><td rowspan="3">100% du PLV (2)</td><td rowspan="3">Grille Option 1</td></tr>
<tr><td colspan="2">Monture adulte**</td></tr>
<tr><td colspan="2">Monture enfant**</td></tr>
<tr><td colspan="2">Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)</td><td colspan="2">3% PMSS</td></tr>
<tr><td colspan="2">Chirurgie réfractive</td><td colspan="2">22% PMSS</td></tr>
<tr><th colspan="4">ACTES DE PREVENTION</th></tr>
<tr><td colspan="2">Tous les actes des contrats responsables</td><td colspan="2">100% BR</td></tr>
<tr><th colspan="4">ACTES DIVERS</th></tr>
<tr><td colspan="2">Cures thermales acceptées par la Ss</td><td colspan="2">100% BR</td></tr>
</table>

Ss : Sécurité sociale
PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale
BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement
BRR : Base de remboursement reconstituée
** Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.*
*** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.*
(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.
(2) PLV : Prix Limite de Vente.
(3) Hors RAC0, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125% BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.
(4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives – Canines – Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.
(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

GARANTIES CONVENTIONNELLES REMBOURSEMENTS DE LA SECURITE SOCIALE INCLUS	Option 2*	
HOSPITALISATION		
Frais de séjour	200% BR	
Honoraires (signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1) : Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	300% BR	
Honoraires (non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1) : Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200% BR	
Forfait hospitalier	100% FR	
Forfait actes lourds	100% FR	
Chambre particulière par jour : Conventionnée de nuit Conventionnée de jour	100% FR limité à 3% PMSS limité à 1,5% PMSS	
Personne accompagnante : conventionné	100% BR limité à 3% PMSS	
FRAIS MEDICAUX		
Consultation - visites : Généralistes signataires ou non de l'OPTAM(1)	100% BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	220% BR	
Consultation - visites : Spécialistes non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	200% BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, psychologue)	25€/séance dans la limite de 4 séances par an / bénéficiaire	
Pharmacie	100% BR	
Analyses et examens de biologie	100% BR	
Auxiliaires médicaux	100% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	170% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	150% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	170% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM(1)/OPTAM-CO(1)	150% BR	
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss	200% BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**	Classe 1	Classe 2
	100% PLV (2)	1 700€
Transport accepté par la Ss	100% BR	
DENTAIRE		
Soins dentaires	100% BR	
Inlays/onlays	100% BR	
Orthodontie remboursée par la Ss	350% BR	
Orthodontie non remboursée par la Ss	250% BRR	
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	10% PMSS/an	
Implantologie	25% PMSS/an	

Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :	Panier 100% santé	Panier maîtrisé	Panier libre
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100% du PLV (2) selon matériau et position de la dent	450%BR	Dans la limite de 1 450€ par an et par bénéficiaire(3)
Dents de fond de bouche		350%BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		200%BR	
OPTIQUE (5)			
		Classe A	Classe B
Verres**		100% du PLV (2)	Grille Option 2
Monture adulte**			
Monture enfant**			
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	6,5% PMSS		
Chirurgie réfractive	25% PMSS		
ACTES DE PREVENTION			
Tous les actes des contrats responsables	100% BR		
ACTES DIVERS			
Cures thermales acceptées par la Ss	100% BR		

Ss : Sécurité sociale
PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale
BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement
BRR : Base de remboursement reconstituée
** Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.*
*** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.*
(6) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.
(7) PLV : Prix Limite de Vente.
(8) Hors RAC0, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125% BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.
(9) Dents du sourire : Ce sont les Incisives – Canines – Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.
Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle

Grilles Optiques (Sécurité sociale incluse)	Option 1		Option 2	
UNIFOCAUX	**CLASSE A**	**CLASSE B**	**CLASSE A**	**CLASSE B**
sphère de 0 à -/+2	100% PLV	75,00 €	100% PLV	90,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		75,00 €		90,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00 €		100,00 €
sphère < -8 ou > +8		125,00 €		130,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100% PLV	85,00 €	100% PLV	100,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		85,00 €		100,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		95,00 €		110,00 €
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		110,00 €		120,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	135,00 €	100% PLV	140,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		135,00 €		140,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		140,00 €		150,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		150,00 €		160,00 €
MULTIFOCAUX OU PROGRESSIFS	**CLASSE A**	**CLASSE B**	**CLASSE A**	**CLASSE B**
sphère de 0 à -/+2	100% PLV	160,00 €	100% PLV	180,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		160,00 €		180,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		175,00 €		200,00 €
sphère < -8 ou > +8		175,00 €		200,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100% PLV	180,00 €	100% PLV	210,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		180,00 €		210,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		190,00 €		220,00 €
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		200,00 €		230,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	180,00 €	100% PLV	210,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		180,00 €		210,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		190,00 €		220,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		200,00 €		230,00 €
MONTURES ET AUTRES LPP	**CLASSE A**	**CLASSE B**	**CLASSE A**	**CLASSE B**
Verre neutre	100% PLV	75,00 €	100% PLV	90,00 €
Monture		100,00 €		100,00 €
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans		-		-
SUPPLEMENTS				
Prisme incorporé adulte	100% BR		100% BR	
Prisme incorporé enfant				
Prisme souple enfant moins de 6 ans				
Antiptosis Adulte				
Antiptosis Enfant				
Iséiconiques Adulte				
Iséiconiques Enfant				
Filtre teinté				
Filtre ultraviolet moins de 18 ans				
Filtre occlusion partielle moins de 6 ans				
Adaptation verres de classe A				
Adaptation verres de classe B	10 € par adaptation		10 € par adaptation	
Appairage niveau 1	100% BR		100% BR	
Appairage niveau 2				
Appairage niveau 3				
(*) PLV = Prix Limite de Vente fixes par décret				
S = Cylindre + Sphère				

ANNEXE 3 - TABLEAU RÉCAPITULATIF DES COTISATIONS DU RÉGIME MUTUALISÉ

Lorsque le salarié fait le choix de couvrir ses ayants-droits, il décide de l'extension des garanties qui lui sont applicables. Ainsi il ne peut choisir des niveaux de garantie différents en fonction de l'ayant-droit couvert.

Pour la lecture du tableau ci-dessous, il convient d'additionner les taux de cotisation en fonction du niveau de garantie obligatoire dans l'entreprise et du nombre de personnes couvertes. La cotisation des enfants est gratuite à compter du 3ème enfant.

Les cotisations sont exprimées en % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. A titre informatif, il est fixé à 3 424 euros pour 2020.

	obligatoire / facultatif	Salarié	Conjoint	Enfant
REGIME GENERAL (RG)	**[base]**	**1,48%**	**1,61%**	**0,73%**
	option 1	0,35%	0,35%	0,18%
	option 2	0,74%	0,74%	0,36%
	[base + option 1]	**1,80%**	**1,93%**	**0,89%**
	option 2	0,39%	0,39%	0,18%
	[base + option 2]	**2,15%**	**2,28%**	**1,06%**
REGIME LOCAL Alsace Moselle (RL)	**[base]**	**0,89%**	**0,97%**	**0,44%**
	option 1	0,35%	0,35%	0,18%
	option 2	0,74%	0,74%	0,36%
	[base + option 1]	**1,21%**	**1,29%**	**0,60%**
	option 2	0,39%	0,39%	0,18%
	[base + option 2]	**1,56%**	**1,64%**	**0,77%**

ART 44 – FONDS DE SOLIDARITÉ MUTUALISÉ DE PRÉVOYANCE[1][6]

ART. 44.1 – CREATION DU FONDS DE SOLIDARITÉ MUTUALISÉ DE PRÉVOYANCE

Par application de l'article L.912-1 IV du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité attaché au régime de prévoyance de la CCN 66-79 est créé. Ce fonds :

- perçoit les ressources mentionnées à l'article 44.5 ;
- finance les prestations visées à l'article 44.6.

Ce fonds est piloté par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance (ci- après « CNPTP ») qui en délègue la gestion à un organisme gestionnaire désigné conformément à l'article 44.4. Les modalités de fonctionnement du fonds et de la délégation de gestion sont définies dans le Protocole technique du fonds.

En cas de résiliation de la mutualisation des garanties de prévoyance par recommandation d'organismes assureurs au sens de L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le fonds de solidarité finance les actions et aides prévues jusqu'à épuisement des sommes disponibles.

ART. 44.2 – BÉNÉFICIAIRES DES ACTIONS INDIVIDUELLES

Peuvent bénéficier des aides du degré élevé de solidarité dans les conditions définies à l'article 44.6 et conformément au Protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ de l'avenant ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent un revenu de remplacement notamment en cas de maladie ou accident quelle qu'en soit la cause, placés en activité partielle et les salariés dont le contrat est suspendu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;

[6] Avenant n°356 du 23.06.2020 – Arrêté d'agrément au JO du 29.10.2020 applicable au 01.11.2020

- les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et rentes associées) défini à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés dont le contrat de travail a cessé et bénéficiaires d'une prestation d'incapacité ou d'invalidité versée au titre des garanties conventionnelles à la date de formulation de la demande.

Selon les aides créées et les conditions attachées dans le cadre du protocole technique, les ayants-droits de ces salariés (conjoint.e, partenaire du PACS ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26ème anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires.

ART. 44.3 – BÉNÉFICIAIRES DES ACTIONS COLLECTIVES

Les actions collectives définies à l'article 44.6 bénéficient aux entreprises relevant du champ d'application de la CCN 66-79. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations définies à l'article 44.5 pour que l'action puisse être mise en œuvre.

ART. 44.4 – ORGANISME GESTIONNAIRE DU FONDS DE SOLIDARITE

Conformément à l'article L. 912-1 IV du Code de la sécurité sociale et à l'avenant n°347 du 21 septembre 2018, la CNPTP est convenue de choisir comme gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité l' :

Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), Sis 17, rue de Marignan – CS 50 003 – 75008 PARIS

L'OCIRP est une Union d'institutions de prévoyance soumise aux dispositions du Code de la sécurité sociale.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé à l'article 44.1 conformément aux décisions de pilotage prises par la CNPTP. A ce titre, mandat lui est donné pour notamment :

- recourir et percevoir le prélèvement visé à l'article 44.5 du présent accord ;
- instruire, dans le cadre du Protocole technique, les dossiers de financement des prestations définies à l'article 44.6 du présent avenant ;
- procéder au paiement des prestations définies à l'article 44.6 ;
- missionner les prestataires choisis pour développer les actions collectives définies à l'article 44.6.

L'ensemble des missions et des prérogatives du gestionnaire unique dans le cadre de ce mandant sont définies par la CNPTP dans le Protocole technique.

ART. 44.5 – FINANCEMENT DU FONDS DE SOLIDARITE

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation versée au titre des garanties de prévoyance pour la couverture des risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

Le prélèvement de 2 % est assis sur la cotisation effectivement versée par l'entreprise dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé par la CCN 66-79, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.
- Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires applicables dans l'entreprise pour les risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

Il appartient aux entreprises qui n'adhérent pas auprès d'un organisme assureur recommandé par la branche, d'informer leur(s) organisme(s) assureur(s) sur l'assiette de cotisation à prendre en compte pour le calcul de la cotisation de 2 % dédiée au fonds de solidarité. Le versement au fonds créé peut être effectué par l'assureur de l'entreprise ou par cette dernière directement auprès du gestionnaire désigné. Ces entreprises s'engagent à obtenir auprès de leur(s) organisme(s) assureur(s) un document attestant du versement effectif du prélèvement au gestionnaire unique.

ART. 44.6 – PRESTATIONS GEREES DE MANIÈRE MUTUALISEE DÉFINITION DES PRESTATIONS

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la CNPTP, et définies au sein du Protocole technique.

OBJECTIFS DES ACTIONS EN ENTREPRISE

Le fonds de solidarité finance, pour les bénéficiaires définies à l'article 44.3, des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculosquelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

PRISE EN CHARGE DE PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE A TITRE INDIVIDUEL OU COLLECTIF

Le fonds de solidarité prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment :

- l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis à l'article 44.2 ;
- des aides pour faire face à la perte d'autonomie, pour les bénéficiaires en situation de handicap ou d'aidant familial.

Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION DES PRESTATIONS DU FONDS DE SOLIDARITÉ

Les prestations du fonds de solidarité sont attribuées aux bénéficiaires définis à l'article 44.2, dans les conditions prévues par le présent article 44.6.

Les prestations financées par le fonds de solidarité ont un caractère non directement contributif. Elles prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature.

En tout état de cause, le financement de ces prestations est assuré par le gestionnaire unique dans la limite du solde du fonds de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

PRESTATIONS EN ESPÈCES

Les prestations en espèces sont attribuées, dans le cadre d'un secours exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver dans une situation de précarité dans le cadre des aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes transmises par les bénéficiaires au gestionnaire du fonds. Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire notamment de ses ressources.

Chaque prestation est soumise à des conditions de versement, à la production de pièces justificatives et à des contrôles administratifs définis dans le Protocole technique.

PRESTATIONS EN NATURE

Les prestations en nature ont pour objet la délivrance d'un service non financier de type prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces prestations sont accessibles aux entreprises et leurs salariés sous réserves du respect de certaines conditions et de fournitures de pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

ART. 44.7 – CONTRÔLE PAR LA COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, la CNPTP contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le Protocole technique.

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 – INSTANCES PARITAIRES

ART. 49 - COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

49.1 – DISPOSITIONS GENERALES

a) Objet de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail. Elle exerce également les missions d'observatoire de la négociation collective.
Concernant la négociation, ces missions sont :
- de négocier la convention collective de branche, les accords et avenants applicables dans la branche, notamment les thématiques de négociation obligatoire ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi
- de faire évoluer la convention collective, les accords et avenants applicables dans la branche au regard de ces mission d'interprétation et d'observatoire ;
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations ;
- de définir la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- de valider et faire évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Concernant l'interprétation, ces missions sont :
- d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, des accords et avenants applicables dans la branche ;
- d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels, accords de branche et avenants à ces conventions et accords.

Concernant l'observatoire, ces missions sont :
- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, notamment en réalisant les études nécessaires ;
- d'être destinataire de tous les accords d'entreprises conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche ;
- de veiller à l'établissement des rapports de branche obligatoires, notamment le rapport annuel sur l'activité de la négociation collective dans la branche et comprenant un bilan de l'action du secteur en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

b) Composition

La CPPNI est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'application de la présente convention, et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

c) Fonctionnement

La Présidence de la CPPNI est assurée par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le.la président.e est issu.e des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.
Le.la vice-président.e est issu.e des organisations syndicales de salariés représentatives.
La présidence a pour mission principale d'organiser les travaux de la CPPNI.

Le secrétariat est assuré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Les autres modalités de fonctionnement font l'objet des dispositions ci-après ou sont inscrites au règlement intérieur de la CPPNI.

d) Modalités de prise de décision

Les décisions, lorsque l'unanimité n'a pas été trouvée, sont prises paritairement à la majorité qualifiée de 150 mandats, sachant que les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives disposent respectivement de 100 mandats.
Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'un nombre de mandats correspondant à son pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité. La même règle s'appliquerait le cas échéant pour les employeurs.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ou organisations professionnelles représentatives d'employeurs, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente : l'ensemble des organisations professionnelles représentatives d'employeurs présentes ne peut détenir plus de mandats que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes, et vice et versa. Les mandats ainsi détenus sont répartis en fonction du pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 150 mandats, mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

En cas d'absence d'organisations syndicales représentatives de salariés ou d'organisations professionnelles représentatives d'employeurs représentant plus de 50% de la mesure d'audience de leur collège, et en l'absence de mandat de représentation, il ne peut pas y avoir de prise de décision.

e) Mise en place de groupes de travail paritaires

La CPPNI décide, selon les modalités de prises de décisions visées précédemment, de la mise en place de groupes de travail paritaires.
La CPPNI en définit les missions et objectifs.

f) Règlement intérieur

Les autres modalités de fonctionnement font l'objet des dispositions ci-après ou sont inscrites au règlement intérieur de la CPPNI.

49.2 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA MISSION DE NEGOCIATION

a) Composition

La CPPNI se réunit en commission plénière composée de 4 membres dûment mandatés des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'application de la présente convention, et autant de des représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

b) Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins 5 fois par an, et autant de fois que nécessaire.

Le calendrier des réunions est fixé paritairement conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Un programme annuel de travail est établi paritairement en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré paritairement lors de la séance de négociation précédente, en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de

salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, en fonction du programme annuel de travail établi et des obligations légales.

Les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la Commission ou au moins 15 jours avant la réunion en cas de réunion exceptionnelle ou de modification du calendrier. Les documents nécessaires à la négociation, notamment les projets d'accords ou avenants, sont adressés préalablement à la réunion au moins 15 jours calendaires avant la date prévue pour la négociation.

Chaque réunion fait l'objet d'un relevé de décision rédigé par le secrétariat et présenté lors de la réunion suivante pour amendement et validation.

49.3 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA MISSION D'INTERPRETATION

a) Composition

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation se réunit en commission restreinte composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application, et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

b) Fonctionnement

La commission se réunit, après saisine par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés ou par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Elle peut également être saisie par une juridiction judiciaire française en interprétation d'un accord ou avenant qu'elle a conclu.
Après réception de la saisine, la Commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Les avis d'interprétation de la Commission pris à l'unanimité sont opposables aux parties. Ils ont la même valeur que le texte de l'accord auquel il est fait référence et lui sont annexés.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé en séance par les membres présents. Les avis sont adressés aux membres de la CPPNI.

49.4 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA MISSION D'OBSERVATOIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

a) Composition

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire se réunit en commission restreinte composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application, et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

b) Fonctionnement

La commission se réunit au moins trois fois par an.

Pour exercer sa mission d'observation, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises relevant du champ d'application. Elle se réserve la possibilité de travailler à partir des accords d'entreprise conclus dans le champ d'application et déposés sur la base nationale www.legifrance.gouv.fr.

Les modalités de consultation et de travail de cet observatoire seront précisées par le règlement intérieur visé précédemment.

49.5 – EXERCICE ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES INSTANCES PARITAIRES DE LA CCN66

a) Participation aux instances paritaires

Toute participation à une réunion ou une préparation d'instance ou groupe de travail paritaire mis en place d'un commun accord par les partenaires sociaux de la branche est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit :
au maintien de la rémunération ;
à un droit à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements et les temps de réunions ou de préparation.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à un repos compensateur d'égal durée à prendre selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Pour préparer leur participation aux réunions d'instances ou groupes de travail paritaires, les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives bénéficient d'un temps de préparation égal à la moitié du temps de la réunion par membres admis à siéger. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une demi-journée. Ce temps est forfaitisé et cumulable sur l'année civile selon les modalités ci-après.

Par ailleurs, pour la participation aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaires, les participants bénéficient d'une autorisation couvrant la journée ou la demi-journée sur laquelle se situe ladite réunion. De plus, si le trajet pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaire excède le temps de trajet habituel pour se rendre sur leur lieu de travail, les participants disposent d'une autorisation d'absence, soit de :
- une ½ journée pour un temps de déplacement aller/retour inférieur à 3 heures sur la base du trajet direct le plus rapide;
- une journée pour un temps de déplacement aller/retour inférieur à 7 heures sur la base du trajet direct le plus rapide ;
- une journée et demi pour un temps de déplacement aller/retour égal ou supérieur à 7 heures sur la base du trajet direct le plus rapide;
- deux journées si le négociateur réside dans un Département ou Région d'Outremer.

Les heures prévues au planning initial du salarié et non réalisées au titre d'une autorisation d'absence définie ci-dessus sont considérées comme effectuées et ne peuvent donner lieu à report.

b) Couverture au titre des risques professionnels

Les parties reconnaissent la nécessité de travailler la couverture des participants au titre des risques professionnels.
Une négociation s'ouvrira en ce sens en vue de la conclusion d'un nouvel avenant.

c) Forfaitisation des temps de préparation

Lors de l'établissement du programme annuel de travail des commissions paritaires et groupes de travail, il est établi, en fonction du nombre de réunion et du nombre de représentants admis dans chaque instance paritaire, le forfait de temps de préparation attribué pour l'année à chaque organisation syndicale. Il est exprimé en demi-journée.
Chaque réunion supplémentaire ajouté au calendrier en cours d'année viendra augmenter ce forfait.

Chaque organisation est libre de la répartition de ce temps entre ses mandatés et de son utilisation sur l'année civile. Le nombre de salariés mandatés n'est pas limité aux nombres de personnes admises à siéger.

L'association de gestion du fonds paritaire de la branche éditera autant de « bons paritaires » valant autorisation d'absence d'1/2 journée que nécessaire par organisation syndicale.

Le salarié mandaté devra remettre au moins 10 jours à l'avance à son employeur un « bon paritaire » portant mention du lieu et de la date de la réunion de préparation.

Ce bon devra être retourné à l'association de gestion du fonds paritaire de la branche par l'employeur pour remboursement du maintien de salaire du salarié mandaté.

d) Prise en charge financière

L'ensemble des droits inscrits à l'article 49.5 peuvent faire l'objet d'une prise en charge par le fonds du paritarisme, conformément aux dispositions du règlement intérieur de ce dernier.

Sont pris en charge a minima, par le fonds du paritarisme, pour les salariés admis à siéger dans les instances paritaires :
- les frais de transports sur la base d'un billet de train SNCF 2e classe, ou, si le déplacement est effectué en avion, sur la base du tarif économique ;
- les frais d'hébergements (incluant le petit-déjeuner) pour un minimum de 33 fois le minimum garanti par nuit ;
- les frais de repas pour un minimum de 6 fois le minimum garanti par repas.

Le règlement intérieur du fonds prévu ci-dessous déterminera les plafonds de prise en charge.

La participation aux réunions et groupes de travail paritaires de la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance obéit à des règles de remboursement spécifiques (voir ci-après).

e) Règlement intérieur

Les autres modalités de fonctionnement du fonds du paritarisme seront précisées par un règlement intérieur.

49.6 - CREATION D'UNE ASSOCIATION PARITAIRE DE GESTION

Il est créé une association paritaire de financement des instances paritaires ayant pour mission la gestion du fonds du paritarisme mis en place dans le périmètre défini précédemment et conformément aux dispositions conventionnelles.

Sont membres de l'association les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre du présent accord, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

Les statuts déterminent la gouvernance, dont un conseil d'administration auquel participe de droit chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

L'association met en place un règlement intérieur qui détermine notamment les modalités de collecte des contributions et de remboursement des frais.

Les partenaires sociaux cherchent, à travers les niveaux de prise en charge et la nature des remboursements, à favoriser la mixité des délégations des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

ARTICLE 49.7 – FINALITE DU FONDS DU PARITARISME

Les fonds collectés sont destinés à rembourser, pour les représentants salariés et employeurs, sur justificatifs :
- les temps d'instances,
- les temps de préparation,
- les temps de transport pour se rendre aux réunions paritaires,
- les frais de repas, transport et d'hébergement,
- les frais annexes liés au mandat de négociateur (par exemple, frais de parking, frais de garde, etc.),
- les salaires des participants aux réunions paritaires et aux temps de préparation à l'appui de celles-ci.
- l'ensemble des rapports prévus par le code du travail et les conventions collectives du champ d'application du fonds, notamment le rapport égalité femmes/hommes et le rapport sur la négociation collective ;
- les études et expertises demandées par la CPPNI ;
- les formations demandées par la CPPNI ;
- les frais de collecte et de fonctionnement de l'association paritaire visée à l'article 49.6.

A la clôture des comptes, les fonds non consommés font l'objet chaque année d'une affection décidée en CPPNI. Ils sont :
soit reportés sur l'exercice suivant
et/ou
soit affectés à une subvention aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux organisations professionnelles représentatives d'employeur au titre des frais de structure engagés dans le cadre du fonctionnement du paritarisme, dans les conditions de répartition égalitaire inscrite au règlement du fonds.

ARTICLE 49.8 – MONTANT DE LA CONTRIBUTION ET MODALITES DE RECOUVREMENT

La contribution financière instaurée par le présent accord est fixée à 0,0033 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N-1. Elle est appelée, chaque année, dès le 1er euro.

Pour financer les dispositions prévues à l'article 3, la contribution financière est portée à 0,0061 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N1 pour les 3 premières années.

Le règlement intérieur déterminera l'organisme en charge de la collecte des fonds.

ARTICLE 49 BIS - COMMISSION NATIONALE PARITAIRE TECHNIQUE DE PRÉVOYANCE

Le suivi et la mise en œuvre du régime collectif de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et complémentaire santé) se fait paritairement, à travers la(les) commission(s)nationale(s) paritaire(s) technique(s) de prévoyance (CNPTP), qui peut être une commission interbranche le cas échéant.

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 DISPOSITIONS GENERALES

REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIF

Avenant 322 du 08/10/2010 (J.O. du 26/12/2010) Modifié par Avenant 332 de 04/03/2015 (J.O. du 01/08/2015) Modifié par Avenant 335 du 04/12/2015 (J.O. du 07/04/2016) Modifié par Avenant 347 du 21/09/2018 (J.O. du 31/10/2018)
Modifié par Avenant 357 du 11/09/2020 (J.O. du 08/12/2020)
Modifié par Avenant 362 du 16/09/2021 (J.O. du 15/02/2022)

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 DECES ARTICLE 2.1 - OBJET ET MONTANT DE LA GARANTIE

a. En cas de décès des assurés cadres ou non cadres, ou d'Invalidité Absolue et Définitive (3ème catégorie Sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80% il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que définis à l'article 2.2, le capital fixé comme suit, pour tout assuré :

- **200 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie décès,
- **250 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie Invalidité Absolue et Définitive,

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

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

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

ARTICLE 2.2 - BENEFICIAIRES 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 REMUNEREE SUPERIEURE A 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

ARTICLE 3.1 - RENTE EDUCATION/SUBSTITUTIVE

a. Rente éducation

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

- jusqu'au 19ème anniversaire :
  - **15 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2
- du 19ème au 26ème 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 est de :

- **593,44 €** à compter du 1er avril 2018.

Le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation de l'organisme assureur.

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

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

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

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

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

ARTICLE 3.3 – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL SUPERIEURE A 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, s'il s'acquitte de la totalité des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

ARTICLE 4 - GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL

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

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

- **Point de départ de l'indemnisation**

Les indemnités journalières sont servies à compter du 91ème 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**

78 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2

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.

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

- **Terme de l'indemnisation**

La prestation cesse d'être versée :
- dès la reprise du travail
- à la liquidation de sa pension de retraite, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur,
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle,
- et au plus tard, au 1095ème jours d'arrêt de travail.
- En tout état de cause au jour de son décès,

ARTICLE 5 - GARANTIE INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE ET INVALIDITE

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 :
- **48 %** du salaire brut à payer défini à l'article 6.2,

b. En cas d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie Sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :
- **78 %** du salaire brut à payer défini à l'article 6.2.

c. En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % :
- R x 3 n / 2 (R = 78 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2 ; n = taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale).

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

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

- En tout état de cause, au jour du décès de l'assuré.

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

ARTICLE 6 – SALAIRE DE REFERENCE

ARTICLE 6.1 - SALAIRE SERVANT DE BASE AU CALCUL DES COTISATIONS

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond,
- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A.Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

ARTICLE 6.2 - SALAIRE SERVANT DE BASE AU CALCUL DES PRESTATIONS

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

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 prélèvement sociaux).

ARTICLE 7 – TAUX DE COTISATION

Article 7.1 - Salariés Non-Cadres

Dans le cadre de la mutualisation du régime de prévoyance, en application de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des Organismes Assureurs recommandés les taux actuels sont de 2,33 % TA et 2,33 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel pour l'exercice 2022 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et les exercices 2023 et 2024 à :

2,49 % TA et 2,49 % 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 :

- 1,245 % TA, TB à la charge du salarié et de
- 1,245 % TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, 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	0,43 %	0,43 %			0,43 %	0,43 %
Rente Education et Rente Substitutive	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Rente Handicap	0,021 %	0,021 %			0,021 %	0,021 %
Incapacité Temporaire			0,88 %	0,88 %	0,88 %	0,88 %
Invalidité IPP	0,664 %	0,664 %	0,365 %	0,365 %	1,029 %	1,029 %
Total	1,245 %	1,245 %	1,245 %	1,245 %	2,49 %	2,49 %

En dehors du régime mutualisé mis en place auprès des assureurs recommandés en application de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, la cotisation applicable dans l'entreprise pour le régime collectif et obligatoire de prévoyance doit être prise en charge a minima à 50 % par l'employeur.

ARTICLE 7.2 - SALARIÉS CADRES

Dans le cadre de la mutualisation du régime de prévoyance, en application de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des Organismes Assureurs recommandés ces taux sont de 2,33 % TA et 3,50 % TB, TC. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice 2022 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et les exercices 2023 et 2024 à :

2,49 % TA et 3,75 % 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 :

- 0,65 % TA et 1,875 % TB, TC à la charge du salarié et de
- 1,84 % TA et 1,875 % TB, TC à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie 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	0,130%	0,130%			0,130%	0,130%
Rente Handicap	0,021%	0,021%			0,021%	0,021%
Incapacité Temporaire			0,650%	1,150%	0,650%	1,150%
Invalidité IPP	1,069%	1,104%		0,725%	1,069%	1,829%
Total	1,84 %	1,875%	0,65%	1,875%	2,49%	3,75%

En dehors du régime mutualisé mis en place auprès des assureurs recommandés en application de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le respect des dispositions relatives au financement employeur de la prévoyance de l'encadrement (1,5 % de la Tranche A), la cotisation applicable dans l'entreprise pour le régime collectif et obligatoire de prévoyance doit être prise en charge a minima à 50 % par l'employeur

ARTICLE 7.3 - FONDS DE SOLIDARITE ET INVESTISSEMENT POUR LA PREVENTION

Conformément à l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale, la Commission Nationale Partiaire de Négociation décide d'instaurer un fonds de Solidarité dont l'objectif est de permettre :

- Le financement d'actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculosquelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail,
- La prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et anciens salariés ; des aides en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux. Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

Conformément à l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale, la Commission Nationale Paritaire de Négociation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire se fera à la suite d'un appel d'offre répondant aux règles de transparence en vigueur. La désignation sera effective au plus tard au 1er janvier 2020.

Le règlement du fonds est établi par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance, afin de déterminer les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. A cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement minimum de 2 % sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Les entreprises versent le prélèvement au gestionnaire du fonds, soit directement soit par l'intermédiaire de leur assureur, dès lors que le contrat d'assurance le prévoit.

ARTICLE 7.3.2 – OBLIGATION D'INVESTISSEMENT POUR LA PREVENTION

En l'absence d'accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail et en complémentarité de la contribution au fonds de solidarité prévue à l'article 44.5 de la convention collective, les entreprises ont l'obligation de consacrer, chaque année, au moins 0,1 % de leur masse salariale brute à des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail allant au-delà de la construction ou de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. En outre, l'investissement prévention ne peut financer les expertises auxquelles le comité social et économique décide de recourir dans le cadre de ses attributions. Les actions financées par l'obligation d'investissement prévention répondent aux orientations définies annuellement par les partenaires sociaux par décision de la CPPNI.

Le montant de l'investissement pour la prévention pour une année est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année antérieure. Dans le cas où le plan d'action n'aurait pu être mis en œuvre de manière complète dans l'année en cours, la somme restante complète le financement du plan d'action de l'année suivante. Les sommes relatives à l'obligation d'investissement prévention restent à investir tant que l'entreprise n'a pas réalisé entièrement son obligation.

Pour la mise en œuvre de cet investissement, il sera établi, au sein de chaque entreprise, un plan prévisionnel d'actions (sur lequel sera fléchée l'obligation d'investissement prévention) et un rapport de bilan des actions réalisées. Le plan prévisionnel et le bilan des actions réalisées sont soumis pour avis chaque année au comité social et économique (CSE). Ces documents sont intégrés à la base de données économique et sociale unique.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, l'employeur propose l'inscription du plan prévisionnel et du bilan des actions, à l'ordre du jour du droit d'expression direct et collectif des salariés ou par tout autre moyen permettant l'expression des salariés sur ces documents. Cet investissement pourra, le cas échéant, être considéré comme la part de cofinancement des actions en entreprise du fonds de solidarité définies à l'article 44 de la convention selon les règles fixées par les partenaires sociaux pour la gestion du fonds de solidarité.

Les partenaires sociaux mettent en œuvre un suivi annuel au niveau conventionnel de la réalisation de cette obligation.

ARTICLE 8 - ASSURANCE DU REGIME DE PREVOYANCE CONVENTIONNEL (avenant 357 du 11 septembre 2020 JO 8 décembre 2020)

Les Organismes Assureurs recommandés pour assurer la mutualisation de la couverture des garanties Décès, Incapacité Temporaire de Travail, Invalidité, Incapacité Permanente Professionnelle, prévues par la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966 sont :

- **MUTEX**, Entreprise régie par le Codes des assurances – RCS Nanterre n°529 219 040 – Siège social : 140 avenue de la république -CS 30007 – 92327 CHATILLON Cedex. La distribution et la gestion sont confiées à CHORUM CONSEIL - SAS d'intermédiation en assurance - RCS Nanterre 833 426 851 - répertoire ORIAS 170 073 20. Siege social : 4-8 rue Gambetta - 92240 MALAKOFF.

- **OCIRP** (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'institutions de prévoyance régie par l'article L931-2 du Code de la Sécurité sociale. SIREN : 788 334 720 – Siège social : 17 rue de Marignan – CS 50003 – 75008 PARIS

- **APICIL** Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale. SIREN : 321 862 500. Siège social : 38 rue François Peissel – 69300 CALUIRE ET CUIRE

- **AG2R** Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale-membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R SIREN : 333 232 270 – Siège social : 14-16 boulevard Malesherbes – 75008 PARIS

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'entrée en vigueur du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance de la période quinquennale.

ARTICLE 9 - SUIVI DU REGIME DE PREVOYANCE

Les signataires du présent Avenant n° 335 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance sera effectué par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance.

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

ARTICLE 10 - EFFET - DUREE

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2022 sous condition de parution au journal officiel de l'arrêté d'agrément et à défaut le 1er jour du mois suivant la parution au journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Il est précisé que les dispositions de l'article 3 ne remettent pas en cause les engagements déjà réalisés et que le report annuel des sommes non engagées entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. Toute entreprise dotée d'un accord relatif à la qualité de vie au travail en vigueur à cette date est exonérée de l'obligation d'investissement pour la prévention à compter de l'année 2022.

Fait à Paris, le 08 octobre 2021

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

ART. 1 – SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES

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

- Le salaire indiciaire : coefficient conventionnel multiplié par la valeur du point ;
- L'indemnité de sujétion spéciale de 9,21 %[7] (à l'exclusion des salariés cadres dont les rémunérations révisées au titre de l'avenant 265 ont intégré cette indemnité) ;
- Les primes « métiers » exclusivement visées à l'article 1.3 du présent avenant.

(Avenant n°346 du 20.07.2018 – JO du 31.10.2018)

1.1 - SALAIRE INDICIAIRE

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

La valeur du point, servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes 2 à 11 de la présente convention, est fixée comme suit :

Au 1er juillet 2022 : 3,93 € (Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022)[8]

1.2 - INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 9,21 % du salaire brut indiciaire est attribuée à tous les personnels salariés bénéficiaires de la convention collective du 15 mars 1966, à l'exception des cadres.

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

1.3 – PRIMES MÉTIERS

- Infirmières puéricultrices : 20 points par mois prévus à l'article 8 de l'annexe 4, tels qu'intégrés dans la grille conventionnelle ;

Moniteurs Principaux d'atelier : 20 points par mois prévus à l'article 12 de l'annexe 10, tels qu'intégrés dans la grille conventionnelle ;

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

[7] Avenant n°354 du 23/06/2020 : A compter du 1er février 2020 l'indemnité de sujétion spéciale est portée à 9,21 % au lieu de 8,48 %

[8] Pour mémoire – Valeur du point : 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 01.07.2002 ; 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 ; 3,77 € au 01.02.2017 ; 3,80 e 01.02.2019

ART. 2 - SALAIRE MINIMUM GARANTI –[9]

« Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la CCN perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé à l'indice de base 403 ou 413 avec sujétion d'internat.

« L'indice de base 403 ou 413 (si sujétion internat) prévu par le présent article se substitue à tout coefficient inférieur mentionné dans les différentes grilles indiciaires des emplois des annexes 2 à 10 de la convention collective.

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

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

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) - (Avenant n°345 du 20.07.2018 – JO du 31.10.2018) - (*Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022)

« 183 EUROS »

Accord du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février, toutes les informations avec le lien suivant sur le site fédéral :

https://www.fnasfo.fr/vie-syndicale/presentation-et-analyse-fo-de-laccord-de-branche-183-euros-net-pour-les-personnels-socio-educatifs-qui-peut-veritablement-en-beneficier/

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 ;

[9] *NDLR : Les salariés recrutés sous « contrat d'avenir » et « contrat d'accompagnement dans l'emploi », en application des dispositions de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, bénéficient, a minima, des dispositions de l'article 2 « salaire minimum garanti » de l''annexe 1 « Salaries indemnités, avantage en nature de la convention collective. (Art. 1er de l'Avenant 299 du 05/07/2005)*

- 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)

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

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

1) TAUX PLANCHER forfait applicable jusqu'au coefficient de base personnel 645 exclu (AVANT prise en compte du surclassement "internat" et des indemnités en points, éventuels)		
Nombre d'enfants à charge	Partie FIXE	Partie Variable en points de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	10,67 € (70,00 F)	20 points
3 enfants	15,24 € (100,00 F)	54 points
par enfant en + du 3ème	4,57 € (30,00 F)	40 points

2) TAUX NORMAL à partir du coefficient de base personnel 645 inclus (AVANT prise en compte du surclassement "internat" et des indemnités en points, éventuels)		
Nombre d'enfants à charge	Partie FIXE	Partie Variable en % 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 3ème	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 coefficient
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 3ème	4,57 € (30,00 F)	64 points

(1) Montant TOTAL arrondi au centime supérieur
(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 SALARIES 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[10].

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.

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 SALARIES PAR L'EMPLOYEUR

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

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

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

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

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[2].

[10] Arrêté du 10 décembre 2002 (JO n°301 du 27 décembre 2002 pages 21750 à 21751). Les montants applicables à compter du 1er janvier 2020 s'établissent comme suit : 1 repas : 4,90 €, 2 repas : 9,80 €

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

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

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

B. Logements fournis à titre onéreux

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

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

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

C. Les accessoires au logement

Les accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) sont également évalués conformément aux dispositions réglementaires en vigueur[11].

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 - VETURE 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 €

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

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.

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.

MISE à JOUR : arrêté du 7 avril 2023 :

BARÈME FISCAL DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES DES VÉHICULES AUTOMOBILES DE 3 CV ET MOINS À 7 CV ET PLUS :

Barème kilométrique applicable aux voitures (en €)

Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 5 000 km	Distance (d) de 5 001 km à 20 000 km	Distance (d) au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,529	(d x 0,316) + 1 065	d x 0,370
4 CV	d x 0,606	(d x 0,340) + 1 330	d x 0,407
5 CV	d x 0,636	(d x 0,357) + 1 395	d x 0,427
6 CV	d x 0,665	(d x 0,374) + 1 457	d x 0,447
7 CV et plus	d x 0,697	(d x 0,394) + 1 515	d x 0,470

(d) représente la distance parcourue en kilomètres.

BARÈME FISCAL DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES DES VÉHICULES À DEUX ROUES À MOTEUR :

Barème kilométrique applicable aux motocyclettes (en €)

Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 3 000 km	Distance (d) de 3 001 km à 6 000 km	Distance (d) au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,395	(d x 0,099) + 891	d x 0,248
3,4 ou 5 CV	d x 0,468	(d x 0,082) + 1 158	d x 0,275
plus de 5 CV	d x 0,606	(d x 0,079) + 1 583	d x 0,343

(d) représente la distance parcourue en kilomètres.

Barème kilométrique applicable aux cyclomoteurs (en €)

Distance (d) jusqu'à 3 000 km	Distance (d) de 3 001 km à 6 000 km	Distance (d) au-delà de 6 000 km
d x 0,315	(d x 0,079) + 711	d x 0,198

(d) représente la distance parcourue en kilomètres.

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

Les taux 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).

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)

PARTICIPATION DES EMPLOYEURS A 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)

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 PRIORITES 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.

II. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

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

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

III. MOYENS RECONNUS AUX REPRESENTANTS 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 FEVRIER 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. DUREE ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

ANNEXE N°1 BIS

TITRE II DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX PERSONNELS PARTICIPANT A UN « TRANSFERT » D'ACTIVITES TOTAL OU PARTIEL, PERIODIQUE OU OCCASIONNEL DES ETABLISSEMENTS 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 - DUREE 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)

ART. 2 - PRIME JOURNALIERE FORFAITAIRE DE « TRANSFERT »

Les personnels salariés relevant du présent Avenant, au titre de compensation de la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors domicile personnel, bénéficieront d'une PRIME FORFAITAIRE de « TRANSFERT » fixée à une valeur de TROIS points de coefficient, par journée indivisible de participation y compris repos hebdomadaire situé dans la période de « Transfert ».

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

ART. 3 - PRIME FORFAITAIRE SPECIALE DE « RESPONSABILITE EXCEPTIONNELLE »

A l'occasion des « Transferts » partiels d'établissements, la personne appelée à exercer les responsabilités habituellement dévolues au Directeur (ou à son remplaçant permanent) bénéficiera pendant la durée du « Transferts » 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 ».

ART. 4 – SURCLASSEMENT INTERNAT

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

- aux conditions et taux de l'article 7 de l'annexe 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'HEBERGEMENT

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 PREALABLE DES SALARIES

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 PARTICULIERES 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.

ARTICLE PREMIER - BENEFICIAIRES

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 - DUREE, REVISION

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, DELAI-CONGE

(Supprimé par Avenant n°79 du 14.05.1975)

ART. 5 - DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

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

ART. 6 - CONGES PAYES ANNUELS SUPPLEMENTAIRES

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 - INDEMNITES

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'ANCIENNETE

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

EMPLOYES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE 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.

TECHNICIEN SUPERIEUR

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.

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

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

COEFFICIENT : 4 3 4

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

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

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

COEFFICIENT : 4 1 1

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

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

AGENT ADMINISTRATIF PRINCIPAL

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 : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
Début	403
Après 1 an	405
Après 3 ans	418
Après 5 ans	432
Après 7 ans	448
Après 10 ans	461
Après 13 ans	474
Après 16 ans	486
Après 20 ans	498
Après 24 ans	516
Après 28 ans	530
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.1994 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022	

AGENT ADMINISTRATIF

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

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 : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	403
Après 1 an	403
Après 3 ans	403
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501
Effet au 01.01.2018 - Avenant n°341 du 29.11.2017 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022	

AGENT DE BUREAU

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

Sont classés dans cette catégorie les postes de :

- Employé de bureau
- Dactylographe

COEFFICIENT :403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	403
Après 1 an	403
Après 3 ans	403
Après 5 ans	403
Après 7 ans	403
Après 10 ans	403
Après 13 ans	406
Après 16 ans	415
Après 20 ans	421
Après 24 ans	432
Après 28 ans	445
Effet au 01.02.2021 - Avenant n°361 du 09 juin 2021 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022	

ANNEXE N°3

DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL EDUCATIF, PEDAGOGIQUE 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 - BENEFICIAIRES

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 - DUREE, REVISION

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 - DELAI-CONGE

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

ART. 5 - DUREE 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 encas 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)

ART. 6 - CONGES PAYES ANNUELS SUPPLEMENTAIRES

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)

ART. 7 – INDEMNITES

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.

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.

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'ANCIENNETE

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.

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).*

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES DU PERSONNEL EDUCATIF, PEDAGOGIQUE ET SOCIAL

EDUCATEUR SPECIALISE

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)*

JARDINIERE D'ENFANTS SPECIALISEE

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 SPECIALISE

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 SPECIALISE

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 (3ème 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)

CONSEILLERE EN ECONOMIE 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 SPECIALISE ENFANCE INADAPTEE

Diplômé d'État (ou autorisé)

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF

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 MENAGER

Travailleuse sociale exerçant des fonctions PEDAGOGIQUES 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

EDUCATEUR SPECIALISE* - JARDINIERE D'ENFANTS SPECIALISEE* - EDUCATEUR SCOLAIRE SPECIALISE* - EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE* - CONSEILLERE EN ECONOMIE FAMILIALE ET SOCIALE* - ASSISTANT SOCIAL SPECIALISE ENFANCE INADAPTEE* - ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF* - ENSEIGNANT TECHNIQUE* - MONITRICE D'ENSEIGNEMENT MENAGER*-EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS**

COEFFICIENT : 4 3 4

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

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

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 – EDUCATEUR* TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE**

COEFFICIENT : 4 1 1

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

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

* 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 MEDICO-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 : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient	(1)
De début Après 1 an	403	413
Après 3 ans	405	414
Après 5 ans	418	429
Après 7 ans	432	446
Après 10 ans	448	460
Après 13 ans	461	473
Après 16 ans	474	486
Après 20 ans	486	499
Après 24 ans	498	511
Après 28 ans	516	528
	530	544
* Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.94 ** Effet au 01.09.2015 - Avenant n°331 du 04.03.2015 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022		

(1) Subissant les sujétions d'internat

ÉDUCATEUR SCOLAIRE

Justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet.

COEFFICIENT : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	403
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462
Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.94 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022	

PROFESSEUR D'EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE

Le poste de professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans les structures scolaires du second degré, dont les conditions d'agrément nécessitent ce type d'emploi, est réservé aux titulaires d'un diplôme de niveau II, en conformité avec les dispositions de l'article
L.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.

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

COEFFICIENT : 4 5 4

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité		Coefficient
De début	**1 an**	454
Après 1 an	**1 an**	467
Après 3 ans	**2 ans**	498
Après 5 ans	**2 ans**	523
Après 7 ans	**2 ans**	557
Après 9 ans	**2 ans**	590
Après 11 ans	**3 ans**	601
Après 14 ans	**3 ans**	635
Après 17 ans	**3 ans**	667
Après 20 ans	**4 ans**	699
Après 24 ans	**4 ans**	735
Après 28 ans	**-**	782
Effet au 01.07.2004 - Avenant n°292 du 14.01.2004		

EDUCATEUR SPORTIF EN APS OU EPS TITULAIRE D'UN DIPLOME 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.

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

COEFFICIENT : 4 3 4

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

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

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

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

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

L'éducateur sportif en position d'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.

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

COEFFICIENT : 4 1 1

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

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

MONITEUR ADJOINT D'ANIMATION ET / OU D'ACTIVITES

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 : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail (1)
De début	403	413
Après 1 an	403	413
Après 3 ans	403	413
Après 6 ans	403	413
Après 9 ans	411	422
Après 13 ans	425	437
Après 17 ans	448	460
Après 21 ans	469	482
Après 25 ans	490	503
Effet au 01.02.2021 - Avenant n°361 du 09.06.2021 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022		

(1) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966) :

- 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

ANNEXE 3 A

LISTE DES ÉCOLES DE FORMATION D'EDUCATEURS SPECIALISES
(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 ECOLES DE JARDINIERES 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 DELIVRE DES DIPLOMES OU CERTIFICATS QUI, EN APPLICATION DE L'AVENANT N°119, PERMETTENT LE CLASSEMENT CONVENTIONNEL D'EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 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 délivréen 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'ARRETE DU 30 JUILLET 1965 DU MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

(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 PARTICULIERES AU PERSONNEL PARAMEDICAL NON-CADRE

ARTICLE PREMIER - BENEFICIAIRES

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 - DUREE, REVISION

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 - DELAI-CONGE

(Supprimé par Avenant n° 79 du 14.05.1975)

ART. 4 - DUREE 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)

ART. 5 - MAJORATIONS D'ANCIENNETE

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

(Avenant n°65 du 02.05.1974)

ART. 6 - CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES

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.

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)

ART. 7 - LOGEMENT

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

ART. 8 - INDEMNITES

(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.

(Avenant n°250 du 11.07.1994)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES DU PERSONNEL PARAMEDICAL NON-CADRE

KINESITHERAPEUTE

Justifiant du diplôme d'État (Décret du 29.03.1963)

ERGOTHERAPEUTE

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)

PUERICULTRICE

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.

KINESITHERAPEUTE-ERGOTHERAPEUTE-ORTHOPHONISTE-ORTHOPTISTE-PSYCHOMOTRICIEN-PUERICULTRICE-INFIRMIER

COEFFICIENT : 4 3 4

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient	(1)
De début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.94		

(1) Subissant les sujétions d'internat

NOTA

A compter du 01.08.1994 est ajouté au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels pour les puéricultrices.

(Avenant n°250 du 11.07.94).

AIDE-SOIGNANT

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

AUXILIAIRE DE PUERICULTRICE

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

COEFFICIENT : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient	(1)
De début	403	413
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.94 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022		

(1) Subissant les sujétions d’internat

ANNEXE N°5

DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL DES SERVICES GENERAUX

ARTICLE PREMIER - BENEFICIAIRES

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 - DUREE, REVISION

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

ART. 3 - INDEMNITES

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.

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.

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)*

d) Indemnité mensuelle de sujétions spéciales des surveillants de nuit qualifiés

Le surveillant de nuit qualifié, étant de par ses fonctions appelé à avoir des contacts permanents avec les enfants ou les adultes hébergés, bénéficie d'une indemnité mensuelle de 7 points.

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

*(*Avenant n°*284 du 08.07.2003)*

e) Indemnité mensuelle des maîtres ou maîtresses de maison

Le 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.

*(*Avenant n°*285 du 08.07.2003)*

ART. 4 - MAJORATIONS D'ANCIENNETE

(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.

(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 - CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale, ont droit au bénéfice de TROIS jours de 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)

ART. 9 - DEFINITIONS 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.[12]

(Avenant n°*284 du 08.07.2003)*

- MAITRE OU MAITRESSE 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.[13]

(Avenant n°*285 du 08.07.2003)*

ART. 10 - DUREE DU TRAVAIL – SUPPRESSION DES EQUIVALENCES

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)

---

[12] 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)*

[13] 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 GENERAUX

AGENT DE SERVICE INTERIEUR

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 QUALIFIE

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 SUPERIEUR

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)

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

AGENT DE SERVICE INTERIEUR

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 7 3

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail (1)
De début	403	413
Après 1 an	403	413
Après 3 ans	403	413
Après 5 ans	403	413
Après 7 ans	403	413
Après 10 ans	403	413
Après 13 ans	406	415
Après 16 ans	415	425
Après 20 ans	421	431
Après 24 ans	432	442
Après 28 ans	445	455
Effet au 01.02.2021 - Avenant n°361 du 09.06.2021 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022		

(1) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966) :

- 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

OUVRIER QUALIFIE

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 : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail (1)
De début	403	413
Après 1 an	403	413
Après 3 ans	403	413
Après 5 ans	403	413
Après 7 ans	415	425
Après 10 ans	432	442
Après 13 ans	448	458
Après 16 ans	462	472
Après 20 ans	479	489
Après 24 ans	493	504
Après 28 ans	501	512
Effet au 01.01.2018 - Avenant n°341 du 29.11.2017 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022		

(1) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966) :

- 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

AGENT TECHNIQUE

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.

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 : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient	(1)
De début	403	413
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11.07.1994 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022		

(1) Subissant les sujétions d'internat

AGENT TECHNIQUE SUPERIEUR

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 : 4 1 1

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

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

(1) Subissant les sujétions d'internat

ANNEXE N° 6

DISPOSITIONS PARTICULIERES 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 - BENEFICIAIRES

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 CONCERNES

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 RESPONSABILITE HIERARCHIQUE :

- 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 -DUREE 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 A HORAIRE PREALABLEMENT ETABLI

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 A HORAIRE PREALABLEMENT ETABLI

Le cadre est responsable de l'aménagement de son temps de travail pour remplir la mission qui lui est confiée lorsque la spécificité de l'emploi l'exige.

L'autonomie et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires préalablement établis.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaires, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

3-3 - CADRES SOUMIS A HORAIRE PREALABLEMENT ETABLI

Les dispositions de la Convention collective leur sont applicables.

3-4 - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Conformément au Titre 4, Article 20.9 des dispositions générales.

ART. 4 - DUREE – REVISION

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

ART. 5 - PERIODE D'ESSAI[1]

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.

ART. 6 - CONGES 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] *NDLR : Il convient ici de se référer aux dispositions légales issues de la loi du 25 juin 2008 réduit la période d'essai des cadres à 4 mois et ayant institué des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai : articles L.1221-19 et suivants du Code du travail. Rappelons également que la même loi prévoit qu'en l'absence d'accord de branche étendu, la période d'essai ne peut être renouvelée.*

ART. 7 - REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

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%		
- Tranche B et C	16%			10%	6%
2° COMPLEMENT TRANCHE A					
- Tranche A	4%	2%	2%		
Total Tranche A	**8%**	**5%**	**3%**		
Total Tranche 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 - DELAI CONGE

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 - INDEMNITE 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 – DEROULEMENT DE CARRIERE – PROGRESSION A L'ANCIENNETE

11-1 - POUR LA CLASSIFICATION DES CADRES, TROIS CRITERES SONT A PRENDRE EN CONSIDERATION :

- 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 A L'ANCIENNETE

Pour l'ensemble des cadres, la progression de carrière est de 28 % en 28 ans selon une progression d'échelon tous les 3 ans à l'exception du dernier échelon d'une durée de 4 ans (4 %).

11-4 - CLASSIFICATION ET DEROULEMENT DE CARRIERE

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

- **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 multi filières ».

- **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).

ART. 12 - INDEMNITES DE SUJETION PARTICULIERE

12-1 - INDEMNITE LIEE 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 - INDEMNITE LIEE AU FONCTIONNEMENT DES ETABLISSEMENTS 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.

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 - DEFINITION DE FONCTION

14-1 - DIRECTEUR GENERAL 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'ETABLISSEMENT 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 demissions 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 (8,48%) devenu sans objet en application du présent avenant.

ART. 16 - INDEMNITE D'ASTREINTES DANS LES ETABLISSEMENTS ASSURANT L'HEBERGEMENT

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,
- 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 - CONGES PAYES ANNUELS SUPPLEMENTAIRES

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.

GRILLES DE CLASSEMENT

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

CADRES HORS CLASSE

- 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 GENERAUX
COEFFICIENT : 1 0 0 0

AUTRES CADRES HORS CLASSE
COEFFICIENT : 9 0 0

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Directeurs généraux	Autres cadres hors classe
De début	1000	900
Après 3 ans	1030	927
Après 6 ans	1060	954
Après 9 ans	1090	981
Après 12 ans	1120	1008
Après 15 ans	1150	1035
Après 18 ans	1180	1062
Après 21 ans	1210	1089
Après 24 ans	1240	1116
Après 28 ans	1280	1152
Avenant 265 du 21.04.1999		

CADRES CLASSE 1

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 I EXIGE
COEFFICIENT : 8 7 0

NIVEAU II
COEFFICIENT : 8 0 0

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Si Niveau I exigé	Niveau II
De début	870	800
Après 3 ans	896,1	824
Après 6 ans	922,2	848
Après 9 ans	948,3	872
Après 12 ans	974,4	896
Après 15 ans	1000,5	920
Après 18 ans	1026,6	944
Après 21 ans	1052,7	968
Après 24 ans	1078,8	992
Après 28 ans	1113,6	1024
Avenant 265 du 21.04.1999		

CADRES CLASSE 2

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

NIVEAU II
COEFFICIENT : 7 7 0

NIVEAU III
COEFFICIENT : 7 2 0

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

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

CADRES CLASSE 3

Cadres techniciens

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

NIVEAU I
COEFFICIENT : 8 0 0

NIVEAU II
COEFFICIENT : 7 2 0

NIVEAU III
COEFFICIENT : 6 8 0

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

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

ANNEXE N°7

DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL DES ECOLES DE FORMATION

ARTICLE PREMIER - BENEFICIAIRES

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 - DUREE 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'établisement 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 - CONGES PAYES ANNUELS SUPPLEMENTAIRES

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.

ART. 5 - INDEMNITE DE RESPONSABILITE

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 PARTICULIERES

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 PARTICULIERES AUX PERSONNELS EDUCATIFS EN SITUATION TEMPORAIRE D'EMPLOI SALARIE

*** en attente de formation**
*** ou bénéficiant de formation en cours d'emploi**

DISPOSITIONS GENERALES

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 - BENEFICIAIRES

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'EDUCATEUR 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 déplacements 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, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne peut être différée, du fait de l'employeur, ou de l'école, au-delà de la seconde « RENTRÉE » scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

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, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la seconde « RENTRÉE » scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

ART. 6

- les Aides-Médico-Psychologiques entrés en formation dans les conditions ci-dessus en vue de l'obtention du certificat en cause, pour bénéficier ultérieurement de la formation de Moniteur-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 - DELAI-CONGE

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-annexe).

Les personnels RECRUTES 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 - INDEMNITES

Supprimé par Avenant 163 du 29.04.1985.

ART. 11 - FRAIS DE TRANSPORT ET D'HEBERGEMENT

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 las 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

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),
- Pour l'Éducateur Spécialisé : QUATRE mois (au cours des quatre années de formation).

ART. 13 - LES PROBLEMES POSES PAR :

- Les congés payés annuels,
- Les congés trimestriels,
- Le logement,
- 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 - BENEFICIAIRES

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 INDEMNITES

Ils bénéficieront, en outre, des dispositions des articles 11, 12, 13 et 14 du Titre 1er.

ART. 18 - RECONVERSION

Les salariés visés au Titre II en situation d'échec dans leur formation, bénéficieront d'un délai maximum de 15 mois pour procéder à leur reconversion.

Pendant cette période, ils demeureront, suivant les conditions ci-dessous définies, salariés de l'entreprise et bénéficieront du maintien de leur rémunération.

Le contrat de travail prendra fin au terme de leur reconversion :

- soit par l'acquisition d'une autre qualification professionnelle,
- soit au plus tard, à la fin du 15ème mois suivant la constatation de leur échec à la formation.

Il sera versé aux intéressés quittant l'entreprise les indemnités de licenciement prévues à l'article 16 de la Convention.

TITRE III

ART. 19.

Avant leur entrée effective en formation (formation directe), les candidats aux emplois éducatifs visés par la présente annexe pourront être recrutés et mis en position salariale en qualité de CANDIDAT-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 dudit annexe n° 8 à compter du 1er janvier 1974.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES

SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL : 403*

	COEFFICIENT	(1)
- AVANT succès aux épreuves de SÉLECTION TOUTES catégories d'emplois éducatifs	**403**	**413***
- APRÈS succès aux épreuves de SÉLECTION et JUSQU'A L'ENTRÉE EFFECTIVE en Cycle de Formation (Formation Directe ou Formation en Cours d'Emploi)		
AIDE-MEDICO-PSYCHOLOGIQUE	**403***	**413***
CANDIDAT Élève MONITEUR-EDUCATEUR (Formation Directe) CANDIDAT MONITEUR-EDUCATEUR en Formation en Cours d'Emploi	**403***	**413***
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	**403***	**413***
- 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	**403***	**413***
MONITEUR-EDUCATEUR en Formation en cours d'Emploi	**403***	**383***
ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ en Formation en Cours d'Emploi ÉDUCATEUR JEUNES ENFANTS en Formation en Cours d'Emploi d'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	**403**	**404**
*** Effet au 01.07 .2022 – Recommandation Patronale du 22 NOVEMBRE 2022**		
(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.		

PROTOCOLE D'ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 1976

AVENANT 60 TER

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 contre-partie, 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 certains frais de formation et sur justifications par l'établissement de recrutement tels que prévus aux articles 7, 8 et 9.

ART. 4 - OBLIGATION DE SERVICE - DISCIPLINE

Le salarié admis en formation en cours d'emploi 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 FINANCIERES

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 TRANSPORTS

Les frais de transports 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 2ème classe, ou transports en commun, ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques, s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou SNCF.

ART. 8 - FRAIS DE SEJOUR

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
01 FEVRIER 1979

CONCERNANT LES ÉDUCATEURS TECHNIQUES ADMIS A LA PREPARATION 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 - DUREE 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)

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 :

- 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

ANNEXE N°9

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX PERSONNELS DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES POUR DEFICIENTS 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 : BENEFICIAIRES

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 : DUREE - REVISION

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 ETABLISSEMENTS POUR DEFICIENTS SENSORIELS AUDITIFS OU VISUELS[14]

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.

c) Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée du travail. Pour le personnel enseignant ci-après désigné.

[14] Aucune disposition spécifique n'est parue à ce jour, en conséquence les pages ci-après ne sont pas modifiées.

- **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 %.
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).

ARTICLE 10 : ÉLEVES PROFESSEURS (ENSEIGNEMENT GENERAL / 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 : CONGES PAYES 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.

ARTICLE 12 : CONGES PAYES ANNUELS SUPPLEMENTAIRES

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.

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 : INDEMNITES

- **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 : MODALITES 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 SPECIFIQUES

à compter du 1er janvier 1995

PROFESSEUR

- Titulaire du CAPEJS
- Titulaire du CAEGADV et d'une licence
- Titulaire du CAEMA et d'une licence de Musicologie

COEFFICIENT : 4 9 7

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	497
Après 1 an	537
Après 2 ans	565
Après 3 ans	597
Après 5 ans	629
Après 8 ans	669
Après 11 ans	709
Après 14 ans	760
Après 17 ans	811
Après 20 ans	875
Après 24 ans	940
Effet au 01.01.95 - Avenant 255 du 19.12.94	

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT SPECIALISE*

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

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début Après 1 an	434
Après 3 ans	447
Après 5 ans	478
Après 7 ans	503
Après 9 ans	537
Après 11 ans	570
Après 14 ans	581
Après 17 ans	615
Après 20 ans	647
Après 24 ans	679
Après 28 ans	715
	762
* Effet au 01.01.95 - Avenant 255 du 19.12.94 ** Effet au 01.09.15 - avenant 331 du 04.03.15	

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

Justifiant du :

- CAPETADV
- CAFPETDA

COEFFICIENT : 4 3 4

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762
Effet au 01.01.95 - Avenant 255 du 19.12.94	

JARDINIERE D'ENFANTS SPECIALISEE*

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, SPECIALISE*

Justifiant d'une licence d'enseignement et du diplôme FISAF ou cadre d'extinction justifiant du diplôme FISAF obtenu avant juillet 1995.

INTERPRETE EN LANGUE DES SIGNES*

Titulaire d'un diplôme professionnel de niveau III, tel que maîtrise d'interprétariat en langue des signes, etc...

INTERFACE DE COMMUNICATION**

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 PROTHESISTE*

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.

JARDINIERE D'ENFANTS SPECIALISEE* - TRANSCRIPTEUR DE BRAILLE ET ADAPTATEUR DE DOCUMENTS, SPECIALISE* - INTERPRETE EN LANGUE DES SIGNES* - INTERFACE DE COMMUNICATION** - CODEUR LPC** - AUDIO PROTHESISTE*

COEFFICIENT : 4 3 4

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début Après 1 an	434
Après 3 ans	447
Après 5 ans	478
Après 7 ans	503
Après 9 ans	537
Après 11 ans	570
Après 14 ans	581
Après 17 ans	615
Après 20 ans	647
Après 24 ans	679
Après 28 ans	715
	762
*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

INTERPRETE LANGUE DES SIGNES (LSF)

MONITEUR DE CLASSE

(Cadre d'extinction)

ÉDUCATEUR SCOLAIRE

Justifiant du B.E. ou du BAC complet (CADRE D'EXTINCTION)

COEFFICIENT : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	403
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462
Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557
Effet au 01.01.95 - Avenant 255 du 19.12.94 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022	

ÉLEVE PROFESSEUR

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

1°) **Avant entrée en formation** 403

2°) Après entrée en formation

- Élève professeur CAEGADV non titulaire d'une licence (cadre d'extinction) 403
- Élève professeur CAEDAGV titulaire d'une licence 434
- Élève professeur CAEMA titulaire d'une licence de musicologie 434
- Élève professeur CAPEJS 434

MAJ : Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022

ANNEXE N°10

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES HANDICAPEES 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 PARTICULIERES AUX ETABLISSEMENTS ET SERVICES

ART. 2 - DUREE 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.

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 ETABLISSEMENTS 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 - DUREE 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

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 II

ETABLISSEMENTS CONCOURANT A L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

I - CONDITIONS PARTICULIÈRES

ART. 8 - AMPLITUDE DE LA JOURNEE 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.

II - PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITÉS SOCIO-PROFESSIONNELLES

II A) - PERSONNELS DES SERVICES COMMUNS A 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 Technico-Commercial ou Agent Commercial**

Possède une formation de niveau III de préférence commerciale, jointe à une expérience de la pratique industrielle.

- **Agent de Méthodes ou Chef de Fabrication**

Possède une expérience technique et professionnelle de la fabrication et de ses différentes phases. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

- **Dessinateur**

Possède une expérience théorique et pratique obtenue dans un organisme spécialisé ou résultant d'une bonne pratique professionnelle.

ART. 10 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS

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

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 METHODES 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

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762
Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94	

DESSINATEUR

Suivant les directives reçues, établit les dessins d'outillage ou des aménagements d'appareillages à réaliser ainsi que des adaptations à prévoir pour les installations, machines- outils, appareillages.

COEFFICIENT : 4 1 1

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	438
Après 3 ans	453
Après 5 ans	465
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501
Après 12 ans	513
Après 15 ans	527
Après 18 ans	556
Après 21 ans	587
Après 24 ans	617
Après 28 ans	652
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 – DUREE 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.

(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.

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 :

d) des heures travaillées auprès des usagers,

e) des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs,

f) 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 prise en charge réalisées, des handicaps des usager, 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)

II C) - EMPLOIS D'EXECUTION

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.

ART. 12 BIS – BONIFICATIONS MENSUELLES

A compter du 1er août 1994 est instituée, pour les Moniteurs principaux d'atelier, une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

(Avenant 250 du 11.07.1994)

ÉDUCATEUR SPECIALISE ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

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

Progression à l'ancienneté :

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

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762
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.

MONITEUR D'ATELIER DE 2EME 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 1 1

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	438
Après 3 ans	453
Après 5 ans	465
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501
Après 12 ans	513
Après 15 ans	527
Après 18 ans	556
Après 21 ans	587
Après 24 ans	617
Après 28 ans	652
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 : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient
De début	403
Après 1 an	403
Après 3 ans	403
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501
Effet au 01.01.2018 - Avenant n°341 du 29.11.2017 *MAJ :* Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022	

TITRE III
ÉTABLISSEMENTS CONCOURANT A L'HEBERGEMENT, L'ENTRETIEN ET L'ANIMATION DES PERSONNES HANDICAPEES 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.

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[1] 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 SPECIALISE

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 considéré 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.
  - *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).

[1] 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.

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.

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)

ANIMATEUR DE 1ERE CATEGORIE

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

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient	(1)
De début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94		

(1) Subissant les sujétions d'internat.

ANIMATEUR DE 2EME CATEGORIE

Assure des actions de formation à l'autonomie personnelle et de façon plus individualisée des personnes handicapées.

COEFFICIENT : 4 1 1

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient	(1)
De début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
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 : 403

PROGRESSION A L'ANCIENNETE :

Périodicité	Coefficient	(1)
De début Après 1 an	403	413
Après 3 ans	405	414
Après 5 ans	418	429
Après 7 ans	432	446
Après 10 ans	448	460
Après 13 ans	461	473
Après 16 ans	474	486
Après 20 ans	486	499
Après 24 ans	498	511
Après 28 ans	516	528
	530	544

*Effet au 01.08.94 - Avenant 250 du 11.07.94
**Effet au 01.09.15 - Avenant 331 du 04.03.15
MAJ : Recommandation patronale du 23 novembre 2022.– JO du 24/12/2022

(1) Subissant les sujétions d'internat

ANNEXE N°11

STATUT DES ASSISTANT(E)S FAMILIAUX(ALES) TRAVAILLANT DANS LES CENTRES OU SERVICES D'ACCUEIL FAMILIAL OU DE PLACEMENT FAMILIAL SPÉCIALISÉ

(Avenant N°305 du 20.03.2007) (Modifié par avenant n°351 du 12.04.2019)

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	**Contrat d'accueil**
Article 7	**Conditions spécifiques d'emploi**
Article 8	**Période d'essai**
Article 9	**Organisation de relais**
Article 10	**Rémunération**
Article 11	**Congés payés annuels**
Article 12	**Indemnité compensatrice d'attente**
Article 13	**Congés pour évènements familiaux**
Article 14	**Dispositions spécifiques au 1er mai**
Article 15	**Rupture du contrat de travail – Délai de préavis**
Article 16	**Indemnité de licenciement**
Article 17	**Indemnité de départ à la retraite ou de mise en retraite**
Article 18	**Formation professionnelle**
Article 19	**Droit syndical et représentation du personnel**
Article 20	**Régime de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire santé**
Article 21	**Indemnité d'entretien et frais de déplacement**
Article 22	**Agrément et entrée en vigueur**

NOTE FO : depuis la loi TAQUET Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants et le décret d'application du décret n°2022-1198 du 31 août 2022, la rémunération prévue dans cette annexe est inférieure à la rémunération minimum légale. C'est donc la rémunération prévue au CASF (Code de l'Action Sociale et des Familles) qui s'applique. **Voir les fiches pratiques FO à ce sujet** (Fiches 1 et 2 Loi Taquet 1 rémunération 2 contrat de travail, à retrouver sur https://www.fnasfo.fr/negociation/assistants-familiaux-loi-taquet-fiche-1-remuneration-fiche-2-contrat-de-travail/)

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 n°205-706 du 27 juin 205, employé(e)s dans un centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé conventionné, agréé ou habilité, défini à l'article 2 suivant de la présente annexe, au regard des :

- Article 21 du décret 54-884 du 2.09.1954 et arrêté du 5.07.1963,
- Article 375.3 et suivants du Code civil relatifs à l'assistance éducative,
- Ordonnance du 2.02.1945 relative à l'Enfance Délinquante, titre 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 8710B, 8720A, 8730B, 8790A) se caractérise par une structure permanente responsable, visant à assurer la continuité de l'accueil, de l'hébergement et de la prise en charge individualisée d'enfants, d'adolescents et de jeunes majeurs, au moyen :

- d'une équipe pluriprofessionnelle composée d'intervenants techniques et d'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

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

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

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

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONVENTIONNELLES APPLICABLES

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

TITRE II

- ARTICLE 7 : Liberté d'opinion
- ARTICLE 8 : Droit syndical
- ARTICLE 9 : Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale
- ARTICLE 10 : Délégués du Personnel
- ARTICLE 10 bis : Comité d'entreprise
- ARTICLE 10 ter : Conseil d'établissement
- ARTICLE 10 quater : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

TITRE III

- ARTICLE 11 : Conditions de recrutement
- ARTICLE 13 : Embauche - confirmation
- ARTICLE 17 : Indemnité de licenciement
- ARTICLE 19 : Licenciement pour suppression d'emploi

TITRE IV

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

TITRE V

- ARTICLE 39 : Majoration d'ancienneté
- ARTICLE 42 : Régime de retraite complémentaire et de prévoyance
- ARTICLE 43 : Régime de complémentaire santé

TITRE VII

- ARTICLE 49 : Commission Nationale Paritaire de Conciliation

ANNEXE 1

- ARTICLE 1 : Salaires (valeur du point)
- ARTICLE 1 bis : indemnité de sujétion spéciale (8,48%)

Les autres dispositions sont régies par la loi et les dispositions 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 précisant, en plus des mentions prévues à l'article 13 de la présente convention collective, que :

- Le domicile de l'assistant€ familial(e) est le lieu principal de son activité. Ses fonctions pourront, de plus, l'amener à effectuer des déplacements, des accompagnements et à participer à des réunions et séances de travail en dehors de son domicile. Le changement de domicile de l'assistant(e) familial(e) doit rester compatible avec les conditions d'exercice de sa mission telle que définie par le contrat d'accueil.
- L'assistant(e) familial(e) doit informer l'employeur de son intention de déménager au moins deux mois à l'avance.

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

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

ARTICLE 6 - CONTRAT D'ACCUEIL

Un contrat d'accueil distinct du contrat de travail, doit être obligatoirement établi entre l'assistant(e) familial(e) employé(e) et l'employeur ou son représentant, pour chaque personne accueillie à titre permanent et annexé au contrat de travail.

ARTICLE 7 – CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'EMPLOI

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

- le travail avec les autres membres de l'équipe pluriprofessionnelle du centre ou du service, notamment dans le cadre de l'élaboration des projets personnels,

- l'application des décisions relatives aux soutiens notamment éducatif, social et thérapeutique dont la personne placée doit bénéficier,
- la participation aux réunions auxquelles il·(elle) est convié(e) par l'employeur (analyse de pratiques, réunions interdisciplinaires, etc.).

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

ARTICLE 8 – PÉRIODE D'ESSAI

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

L'employeur et/ou le (la) salarié(e) ont la possibilité, d'un commun accord, de réduire cette durée.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité après avoir arrêté d'un commun accord les modalités et la fin de la prise en charge de la personne placée par le centre ou le service de placement familial.

ARTICLE 9 - ORGANISATION DE RELAIS

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

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

ARTICLE 10 – RÉMUNÉRATION

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

L'accueil est dit « permanent », en ce qu'il a lieu le jour et la nuit, par opposition aux assistant(e)s maternel(le)s.

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

Article 10.1 - Accueil permanent continu

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

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

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

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

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

Le coefficient applicable est déterminé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

L'assistant(e) familial(e) diplômé(e) bénéficie du déroulement de carrière exposé ci-dessous. Le coefficient applicable est déterminé comme suit :

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

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

Mise en application

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

Reprise d'ancienneté

A l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels de l'assistant(e) familial(e) titulaire du diplôme d'État d'assistant(e) familial(e) ou d'une qualification dispensant de la formation d'assistant(e) familial(e) visée au présent article[1], 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.

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

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

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

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

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

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

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

Article 10.2 - Accueil permanent intermittent

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

- soit des accueils très ponctuels et de très courte durée (moins de 15 jours, par exemple lorsqu'une famille doit être aidée quelques jours parce qu'un parent est malade),
- soit des accueils de remplacement (d'un(e) assistant(e) familial(e) en congés) ou de relais (pour accorder à un(e) assistant(e) familial(e) un temps de repos nécessaire).

La rémunération est fixée forfaitairement, par jour d'accueil et par enfant à 4 fois le montant du Smic horaire.

Article 10.3 - Accueil mixte

L'accueil est dit « mixte » lorsqu'un(e) assistant(e) familial(e) accueille à la fois un ou plusieurs personnes de façon continue et un ou plusieurs personnes de façon intermittente.

En cas d'accueil mixte, l'assistant(e) familial(e) perçoit, à la date d'application du présent avenant, en sus de la rémunération de l'accueil permanent continu un complément de rémunération, par jour d'accueil et pour chaque personne accueillie de manière intermittente, correspondant à 1/26è de la rémunération pour l'accueil d'une personne hors fonction globale d'accueil.

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

[1] Auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants, éducateurs spécialisés, puériculteur.

Article 10.4 – Indemnité pour sujétions exceptionnelles

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

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

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

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

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

ARTICLE 11 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

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

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

ARTICLE 12 - INDEMNITÉ COMPENSATRICE D'ATTENTE

En contrepartie de sa disponibilité, une indemnité est versée à l'assistant(e) familial(e) auquel (à laquelle) aucune personne n'est momentanément confiée par l'employeur.

Le montant de l'**indemnité d'attente** est fixé comme suit :

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

Lorsqu'un assistant(e) familial(e) accueille une personne de façon intermittente pendant la période d'attente prévue à l'article L.423-32 du code de l'action sociale et des familles, celle-ci est prorogée du nombre de jours d'accueil effectués.

Cette indemnité n'est pas due en cas de diminution partielle d'activité (exemple : passage de 2 à 1 personne accueillie).

L'indemnité compensatrice d'attente n'est due qu'à l'assistant(e) familial(e) comptant 3 mois d'ancienneté au service du même employeur et qui s'engage à accueillir dans les meilleurs délais des personnes préalablement présentées par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.

L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à l'assistant(e) familial(e) pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas à son licenciement fondé sur cette absence de personne à lui confier.

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

ARTICLE 13 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

L'assistant(e) familial(e) bénéficie, sur justification et à l'occasion d'événements d'ordre familial, des congés exceptionnels rémunérés de :

- CINQ jours ouvrables pour le mariage ou le PACS du salarié,
- DEUX jours ouvrables pour le mariage d'un enfant,

- UN jour ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une sœur,
- CINQ jours ouvrables pour le décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS,
- DEUX jours ouvrables pour le décès d'un grands-parents ou petits-enfants.

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

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

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

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

En tout état de cause, ils seront pris avec l'accord de l'employeur et en fonction de l'intérêt de la personne accueillie.

L'employeur met en place des relais afin d'organiser la prise de ces congés si cela s'avère nécessaire.
Néanmoins, dans le cas où l'employeur n'aurait pas la possibilité d'accorder ces congés avec absence des personnes accueillies, l'assistant(e) familial(e) bénéficie d'une indemnité compensatrice égale à 1/26e du salaire de base (correspondant au coefficient par personne accueillie, incluant la fonction globale d'accueil).

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

ARTICLE 14 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU 1ER MAI

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

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

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

ARTICLE 15 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – DÉLAI DE PRÉAVIS

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

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

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

- avant 2 ans d'ancienneté à 1 mois
- à partir de 2 ans d'ancienneté à 2 mois

Lorsque le préavis ne peut être exécuté du fait de l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis est calculée, selon la formule la plus favorable pour le (la) salarié(e), sur la base de la moyenne des 3 ou 12 derniers **salaires d'activité effective perçus (hors période d'attente)** par l'assistant(e) familial(e).

ARTICLE 16 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Sous réserve des dispositions du Code de l'action sociale et des familles, l'assistant(e) familial(e) comptant plus de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté sans que cette indemnité puisse être supérieure à 6 mois de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal, selon la formule la plus favorable pour le (la) salarié(e), à la moyenne des 3 ou 12 derniers **salaires d'activité effective perçus (hors période d'attente)** par l'assistant(e) familial(e) versés par l'employeur qui licencie.

ARTICLE 17 - INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE OU DE MISE À LA RETRAITE

En cas de départ ou de mise à la retraite, l'assistant(e) familial(e) bénéficiera d'une indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions suivantes :

- **un mois** des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise dix années d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966 ;
- **trois mois** des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins quinze ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966 ;
- **six mois** des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins vingt-cinq ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est le salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois de travail **effectif** (hors période d'attente) précédant la rupture du contrat de travail, selon la formule la plus favorable pour le (la) salarié(e).

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

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

ARTICLE 18 - FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Il est rappelé que :

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 19 – DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

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

L'entretien aura pour objet de rendre possible pour le (la) salarié(e) l'exercice de son mandat avec les impératifs de continuité de prise en charge des personnes accueillies. Les solutions trouvées seront inscrites dans une convention signée entre les parties, révisable à la demande de l'une ou l'autre, et révocable de façon unilatérale à tout moment. Dans ce dernier cas, une autre solution devra être mise en place.

Cette situation ne pourra en aucun cas avoir des conséquences en matière de rémunération, de promotion, d'accès à la formation professionnelle, etc.

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

ARTICLE 20 - RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE, DE PRÉVOYANCE ET DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

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

ARTICLE 21 - INDEMNITÉ D'ENTRETIEN ET FRAIS DE DÉPLACEMENT

Indemnité d'entretien

Conformément à l'article D.423-21 du Code de l'action sociale et des familles, les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de la personne accueillie par un(e) assistant(e) familial(e) couvrent les frais engagés par l'assistant(e) familial(e) pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L.421-16 du Code de l'action sociale et des familles.

On entend par déplacements de proximité ceux liés à la vie quotidienne de l'enfant ou de la personne placée, notamment ceux liés à la scolarité, à une activité éducative ou de loisirs, aux achats et soins ordinaires (médecin, dentiste...) habituellement contenus dans l'indemnité d'entretien.

Le montant des indemnités et fournitures, prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à 4 fois le minimum garanti mentionné à l'article L.3231-12 du Code du travail. Il peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

L'assistant(e) familial(e) perçoit l'indemnité pour chaque journée où la personne placée est à son domicile ou reste à sa charge effective. Chaque journée commencée donne lieu au versement de l'indemnité d'entretien.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés uniquement lorsque le déplacement est effectué dans le cadre du projet individuel, tel que défini dans le contrat d'accueil à la demande de l'employeur et dans l'intérêt exclusif de la personne accueillie.
Les frais de déplacement engagés dans le cadre de l'exercice d'un mandat électif ou syndical pour se rendre aux réunions des instances représentatives du personnel et/ou aux réunions de négociations, fixées à l'initiative de l'employeur, sont également pris en charge par l'employeur.

Le remboursement est calculé :

- sur la base des tarifs transports en commun,

ou lorsque l'utilisation de ceux-ci n'est pas possible

- sur la base des taux conventionnels tels que définis à l'article 8 de l'annexe 1 à la CCN du 15/03/1966.

Dispositions communes

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

ARTICLE 22- AGRÉMENT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le Code du travail.

Date d'effet

Avenant agréé par arrêté du 24 septembre 2019 – JO du 01/10/2019.

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION
14 MAI 2020

Dossier d'intérêt général : interprétation de l'avenant 351 du 12 avril 2019 relatif au statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé
La CNPC rappelle que l'avenant n° 351 a vocation à améliorer le statut des assistants familiaux. A ce titre, les dispositions plus favorables appliquées antérieurement en entreprises (accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou usage) continuent à s'appliquer.

Article 10.3 –Accueil mixte
L'indemnité est à entendre par jour et par accueil d'un enfant supplémentaire, sans être en-deçà des dispositions du CASF relatives à l'accueil intermittent.

Exemple :
- Une assistante familiale ayant une ancienneté de 3 ans accueille en continu 1 enfant.
- Elle perçoit à ce titre un coefficient de 305 points
- Si elle accueille un enfant en accueil permanent intermittent, la rémunération sera calculée sur la base du coefficient « pour 2 personnes accueillies », soit 478 point déduction faite de la fonction globale d'accueil de 146,30 points

Article 10.4 – Indemnités pour sujétions exceptionnelles
Cette disposition n'a pas modifié l'avenant 305 ; elle n'a pas vocation à modifier les pratiques antérieures à cet avenant.

Article 10.1.4 – Traitement des entrées et sorties en cours de mois
Cette disposition s'applique uniquement aux accueils continus, en fonction de la durée du contrat :
- soit entre la date d'entrée et la fin du mois (par exemple, arrivée d'un enfant le 20/04 = 10 jours d'accueil continu) ;
- soit entre le début du mois et la sortie (par exemple, départ de l'enfant le 12/04 = 12 jours d'accueil continu) ;

sans déduction des jours où l'enfant n'est pas confié (par exemple, week-end, internat, etc.).

Article 10.1.3 - Indemnité forfaitaire pour sujétion exceptionnelle de plus de 26 jours
L'indemnité est à entendre :
- pour chaque jour travaillé au-delà de 26 jours par mois, et par enfant présent ;
- par enfant, même lorsque le contrat d'un enfant est inférieur à 26 jours.

Exemples :
1/ Une assistante familiale accueille en continu 1 enfant présent tout le mois, puis elle accueille un 2ème enfant en continu à partir du 20 du mois.
L'indemnité devra compter deux enfants.

2/ Une assistante familiale accueille en continu un enfant 26 jours car il rentre en famille deux week-ends par mois. Elle accueille en relais un autre enfant tous les week-ends.
L'indemnité devra compter un enfant.

La CNPC préconise la rédaction d'un avenant venant préciser ces dispositions. Il est convenu entre les parties qu'une rédaction sera proposée par NEXEM lors de la prochaine CMP, le 28 mai 2020.

NOTE FO : Aucun avenant de révision n'a réussi à être négocié depuis cette décision de la CNPC. Pour autant, cette décision est applicable.

ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES SIGNATAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MEDECINS SPECIALISTES QUALIFIES AU REGARD DU CONSEIL DE L'ORDRE TRAVAILLANT DANS LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES INADAPTEES ET HANDICAPEES

L'avenant 10 à l'accord du 12.03.1999 relatif à la réduction du temps de travail ayant fait l'objet d'un recours en Conseil d'Etat, celui-ci n'est pas intégré à la convention.

- Syndicat général des Organismes Privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (S.O.P.)
9, rue des Petits Hôtels 75010 PARIS

- Syndicat National autonome des Associations de Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence (S.N.A.S.E.A.)
10, rue Leibnitz
75018 PARIS

- Syndicat National des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés (S.N.A.P.E.I.)
12, rue de la Bastide 95805 CERGY PONTOISE

Constituant :

- la Fédération des Syndicats Nationaux d'Employeurs du Secteur de l'Enfance Inadaptée
(F.S.N.E.S.E.I.)
103, rue du Faubourg Saint-Honoré 75008 PARIS

d'une part

- Syndicat des médecins psychiatres des organismes publics, semi-publics et privés
C.G.C.
39, rue Victor Massé 75009 PARIS

- Syndicat des psychiatres français 23, rue Pradier 92410 VILLE D'AVRAY

- Syndicat national des psychiatres privés 59, rue de la Fontaine au Roi
75011 PARIS

- L'Union nationale des Médecins spécialistes confédérés
60, boulevard de la Tour Maubourg 75340 PARIS CEDEX 7

d'autre part

SOMMAIRE

DISPOSITIONS GENERALES

ART. 1 - Champ d'application ART. 2 - Durée, résiliation, révision ART. 3 - Contrats

ART. 4 - Champ d'application fonctionnel

TITRE I - TEMPS PLEIN - TEMPS PARTIEL

ART. 5 - Application des dispositions générales de la Convention collective nationale

ART. 6 - Rupture du contrat de travail, délai-congé, indemnité de licenciement

ART. 7 - Rémunération ART. 8 - Temps de travail ART. 9 - Remplacements ART. 10 - Congés

ART. 11 - Frais de déplacement ART. 12 - Perfectionnement

TITRE II - VACATAIRES (SUPPRIME)

TITRE III - EFFETS DE LA PRESENTE CONVENTION

ART. 20 Effets

ANNEXE 1 ACCORD DE SALAIRE

Dispositions Générales

ART. 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention s'applique aux médecins spécialistes qualifiés au regard du Consiel de l'Ordre exerçant leur activité en qualité de salariés dans les organismes, établissements ou services entrant dans le champ d'application professionnel de la Convention collective nationale du travail pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 désignée ci-après sous la dénomination : « convention Collective Nationale ».

ART. 2 - DUREE, RESILIATION, REVISION

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.

Toute demande de révision sera conduite, selon la procédure prévue à l'article 3 de la Convention Collective Nationale.

ART. 3 - CONTRATS

La présente Convention sert de base permanente de référence aux contrats de travail obligatoirement souscrits en application de la Loi du 13 juillet 1972 (Article L. 462 du Code de la Santé Publique).

Ce contrat de travail précise le cadre réglementaire propre aux établissements ou services dans lequel le médecin spécialiste exerce ses fonctions ainsi que les garanties d'application des principes déontologiques.

A cet effet, les parties contractantes établiront un contrat type qui précisera notamment :

- L'engagement du praticien à respecter le caractère technique propre des établissements
- La procédure de conciliation en cas de litige
- Les modalités de consultation du Conseil de l'Ordre des Médecins dans les cas où celle-ci sera prévue.

ART. 4 - CHAMP D'APPLICATION FONCTIONNEL

La présente Convention s'applique aux médecins spécialistes exerçant à plein temps ou à temps partiel.

Titre I

Temps Plein - Temps partiel

ART. 5 - APPLICATION DES DISPOSITIONS GENERALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Sauf dispositions particulières établies dans la présente Convention, l'ensemble des dispositions générales de la Convention Collective Nationale et notamment celle du Titre VI concernant les cadres sont applicables aux médecins spécialistes bénéficiant d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel défini par la présente Convention en son article 8.

ART. 6 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL, DELAI-CONGE, INDEMNITE DE LICENCIEMENT

La période d'essai, le délai-congé, ainsi que l'indemnité de licenciement sont déterminés par les dispositions de la Convention Collective Nationale intéressant les cadres de direction, visés aux articles 46 a, bis et ter. (Date d'application 1er novembre 1982).

ART. 7 - REMUNERATION

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application des coefficients prévus ci-après, est fixée sur la base de l'article 1er de l'annexe 1 de la Convention Collective du 15 mars 1966.

L'extension éventuelle aux médecins spécialistes des éléments de rémunérations des personnels de la CCN fixés indépendamment de la valeur du point, fera l'objet de négociations à l'initiative de la partie la plus diligente.

La majoration familiale de salaire s'applique dans les conditions et limites de l'article 3, annexe 1 de la Convention Collective du 15 mars 1966.

Pour le calcul de la majoration familiale de salaire, il convient de retenir la valeur de point de la Convention Collective du 15 mars 1966, article 1er, annexe 1.

ART. 8 - TEMPS DE TRAVAIL

Plein temps : Par référence aux dispositions de l'alinéa 1er de l'article 20 de la Convention Collective Nationale, la durée hebdomadaire de travail des médecins spécialistes est fixée comme suit :
- 35 heures d'activité hebdomadaire au service de l'employeur avec répartition quotidienne permettant en dehors d'elles, l'exercice soit extérieur, soit sur place, de deux demi-journées hebdomadaires d'activité privée.

Ces 35 heures recouvrent le travail technique et l'élaboration de rapports, de travaux ou de correspondance médicale concernant l'activité du service.

Compte tenu des congés annuels et trimestriels visés à l'article 10 ci-dessous, l'activité annuelle ne saurait être inférieure à 1.657 heures (sauf bénéfice des congés pour ancienneté prévu à l'article 22, 2ème alinéa de la C.C.N.), quels que soient les aménagements apportés à l'horaire hebdomadaire en raison du mode de fonctionnement ou de la durée d'ouverture des établissements et services.

Temps partiel : les médecins spécialistes qualifiés pourront bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel, dans les conditions légales et conventionnelles.

ART. 9 - REMPLACEMENTS

Le médecin spécialiste devra se préoccuper de trouver un suppléant susceptible de le remplacer pendant ses absences.

Le suppléant devra être agréé par l'organisme employeur qui précisera, en accord avec le médecin spécialiste, les conditions de son intervention et assurera directement sa rémunération.

ART. 10 - **CONGES**

En plus des congés payés annuels fixés par l'article 22 de la Convention Collective Nationale, les médecins spécialistes bénéficient des congés trimestriels prévus pour les personnels de direction à l'article 17 de l'annexe 6.

ART. 11 - **FRAIS DE DEPLACEMENT**

Les indemnités représentatives des frais de déplacement seront réglées aux médecins spécialistes sur la base en vigueur dans la Convention Collective Nationale.

ART. 12 - **PERFECTIONNEMENT**

Les médecins spécialistes tributaires de la présente Convention reconnaissent l'obligation de leur perfectionnement professionnel permanent. A cet effet, toutes facilités compatibles avec l'exécution normale de leur service doivent leur être données pour assurer ce perfectionnement par la participation à des stages et sessions de formation dans le cadre des dispositions réglementaires ou conventionnelles.

Des facilités seront également données aux médecins spécialistes pour assister à des congrès en rapport avec leur spécialité.

Titre II Vacataires (supprimé)

Titre III

Effets de la présente Convention

ART. 20 - **EFFETS**

A dater de sa signature, la présente Convention annule et remplace toute Convention ayant le même objet.

Elle ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement avant cette date ni motiver la rupture du contrat de travail.

(Avenant 1 du 23.12.1980).

Annexe n° 1 Accord de salaire

ART. 1

Le présent accord de salaire est conclu en application de l'article 7 de la Convention du 1er mars 1979 applicable aux médecins spécialistes dans les établissements ou services entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du travail de l'Enfance Inadaptée du 15 mars 1966.

ART. 2

Dispositions abrogées par avenant n° 7 du 08.07.92

ART. 3

Dispositions abrogées par avenant n° 7 du 08.07.92

ART. 4

Les fonctions exercées antérieurement en tant que médecin spécialiste qualifié salarié sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article 38 de la Convention Collective du 15 mars 1966.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les médecins spécialistes qui ont exercé à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet

La grille de rémunération s'établit comme suit :

Début	**1228**
après 3 ans	**1324**
après 6 ans	**1409**
après 9 ans	**1504**
après 12 ans	**1609**
après 15 ans	**1690**
après 18 ans	**1754**
après 21 ans	**2024**
après 24 ans	**2075**
après 28 ans	**2125**

A cette grille de rémunérations, il y a lieu de rajouter, le cas échéant, une indemnité de direction de 150 points.
(Avenant 16 du 25.03.2005 avec effet du 01.01.2005)

ART. 5

Dans le cas d'un **médecin spécialiste chef de service médical**, responsable de l'organisation médicale dans un établissement ou groupe d'établissements employant au moins trois médecins effectuant au total un nombre d'heures équivalent au minimum à deux temps complets, la grille de rémunération s'établit comme suit :

Début	**1282**
après 3 ans	**1384**
après 6 ans	**1469**
après 9 ans	**1564**
après 12 ans	**1669**
après 15 ans	**1750**
après 18 ans	**1814**
après 21 ans	**2084**
après 24 ans	**2135**
après 28 ans	**2185**

A cette grille de rémunérations, il y a lieu de rajouter, le cas échéant, une indemnité de direction de 150 points.
(Avenant 16 du 25.03.2005 avec effet du 01.01.2005)

ART. 6

Dans le cas d'un médecin spécialiste, médecin directeur, assurant à temps plein l'organisation médicale et la direction administrative d'un ou plusieurs établissements, accueillant en internat ou semi-internat des personnes inadaptées ou handicapées, dont l'état justifie des soins à caractère psychiatrique, il s'ajoute à l'une des deux grilles précédentes (Articles 4 et 5) une indemnité forfaitaire et uniforme de 150 points Convention Collective du 15 mars 1966 (20,40 F au 01.10.92).

Dans les autres structures à caractère psychiatrique relevant de l'article 1er de la présente Convention, le médecin spécialiste, médecin directeur à temps plein ou à temps partiel, percevra une indemnité calculée prorata temporis sur la même base de 150 points Convention Collective du 15 mars 1966.

(Avenant 7 du 08.07.1991 avec effet du 01.07.1991)

MESURE D'INTEGRATION DES EX VACATAIRES

Les médecins spécialistes anciennement rémunérés suivant les dispositions du Titre II de la Convention Collective du 1er mars 1979 concernant les vacataires, seront intégrés dans la classification prévue à l'article 4 de l'annexe 1, à l'échelon d'ancienneté correspondant au salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur.

MODELE DE CONTRAT
(Temps plein ou Temps partiel

ENTRE :

Monsieur X Président de *(Nom de l'Association, Organisme ou Service en cause)*
dont le siège social est : *(Adresse)*
agissant en qualité,

D'UNE PART

ET :

Monsieur *(Madame ou Mademoiselle)*
Le Docteur Y médecin spécialiste
(Adresse)

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit :

ART. 1

Monsieur *(Madame ou Mademoiselle)* le Docteur Y ..... *(titres universitaires et hospitaliers préciser la date de qualification)* inscrit au tableau du Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins de ..... sous le N° assurera son concours en tant que médecin spécialiste qualifié à ..... *(indiquer ci-après le nom de l'Association ou de l'Œuvre ou du Service qui entend recourir aux services du médecin sus-désigné)* dans l' (les) Etablissement (s) ci- dessous mentionné (s) :
(Mentionner ci-après le ou les Etablissement (s) où l'intéressé engagé exercera son art, en indiquant avec le nom exact du ou des Etablissement (s), leur adresse, la nature et la date de l'agrément d'ouverture, en précisant la ou les catégorie (s) d'enfants qu'ils sont autorisés à recevoir).

ART. 2

Vis-à-vis de son Organisme employeur, le Docteur Y aura le statut juridique de salarié avec toutes les conséquences de droit tant dans le domaine fiscal que dans ceux de la réglementation du Travail et de la Sécurité Sociale.
Leurs rapports sont régis par la Convention Collective Nationale des Médecins Spécialistes Qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les Etablissements et Services de l'Enfance Inadaptée du 1er mars 1979, et les dispositions du Règlement Intérieur des établissements ou services dont l'intéressé aura pris connaissance.

ART. 3

Le Docteur Y ..... exercera ses fonctions conformément aux prescriptions législatives et réglementaires, et notamment celles qui régissent les établissements et services où il exerce.
Il respectera le caractère technique qui découle de leur agrément et de leur orientation générale définie par l'organisme gestionnaire et dont il aura pris connaissance.

ART. 4

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

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

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

ART. 5

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

ART. 6

Indépendamment de l'Assurance en responsabilité civile contractée par l'Organisme employeur, le Docteur Y devra s'assurer, à ses frais, en ce qui concerne la responsabilité personnelle découlant de l'exercice de son art, à une Compagnie d'Assurance solvable ; il pourra lui être demandé d'en administrer la preuve.

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

ART. 7

Dans le cadre des dispositions rappelées à l'article 2 du présent contrat, le Docteur Y consacrera à l'établissement ou aux établissements énumérés à l'article premier, une activité d'une durée annuelle de X heures.

(Citer nommément les établissements en cause, et indiquer pour chacun d'eux le temps que doit leur consacrer le Docteur Y).

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

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

ART. 8

En application de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale, le médecin Y .....bénéficiera de la rémunération suivante :

- Indice : .....
- La prochaine modification d'échelon interviendra le .....

ART. 9

Le Docteur Y ..... qui bénéficiera du régime de retraite complémentaire et de prévoyance appliqué aux Cadres de l'Organisme employeur sera affilié à la Caisse *(Nom et Adresse)*

Les cotisations correspondantes seront précomptées chaque mois sur sa rémunération.

ART. 10

Le présent contrat est à durée indéterminée.

La période d'essai est fixée à six mois. Pendant cette période l'une ou l'autre des parties pourra y mettre fin sans préavis ni indemnité.

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

- mois en cas de démission

(3 mois après 2 ans d'ancienneté)

- mois en cas de licenciement

(6 mois après 2 ans d'ancienneté)

En application de l'article 46 bis de la Convention Collective Nationale de l'Enfance Inadaptée.

ART. 11

En cas de licenciement, le Docteur Y ..... après deux années de présence ininterrompue aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement égale à un mois par année de service avec un maximum de 18 mois [(1).]

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

ART. 12

En cas de difficultés importantes concernant les activités professionnelles de caractère médical, chacune des deux parties pourra préalablement à toute action contentieuse demander à soumettre le litige à deux conciliateurs :

- l'un désigné par l'Organisme employeur en cause ;
- l'autre par le Docteur Y .....

Ceux-ci s'efforceront en faisant éventuellement appel au Conseil Départemental de l'Ordre, de trouver une solution amiable dans un délai de 3 mois à compter de la désignation du premier d'entre eux.

ART. 13

Le Docteur Y reconnait avoir pris connaissance :

- De la Convention Collective Nationale du Secteur de l'Enfance Inadaptée du 15 mars 1966 ;
- De la Convention Collective Nationale des Médecins Spécialistes Qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les Etablissements et Services de l'Enfance Inadaptée du 1er mars 1979 ;
- Du Règlement Intérieur.

Et, il s'engage à communiquer le présent contrat au Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins dont il relève.

---

(1) *Pour le cas particulier d'un médecin spécialiste qui aurait occupé antérieurement un autre emploi dans l'entreprise, on se référera utilement aux dispositions de l'article 46 ter.*