Convention collective

HANDICAPES - Etablissements et services pour les personnes inadaptées et handicapées

N° de brochure : 3116

N° IDCC : 1001 413

Date de dernière mise à jour : 2025-11-14

Sommaire

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976. 1
Titre Ier : Règles applicables 1
Champ d'application professionnel 1
Durée, résiliation 3
Révision 3
Effets 3
Personnel intermittent et temporaire 4
Adhésions 4
Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical 4
Liberté d'opinion 4
Exercice du droit syndical 4
Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale 6
Délégués du personnel 6
Comité d'entreprise 7
Conseil d'établissement 7
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 8
Titre III : Recrutement et licenciement 8
Conditions de recrutement 8
Affectation d'emploi 9
Embauche 9
Période d'essai 10
Emploi à durée déterminée 10
Absences 10
Rupture du contrat de travail. - Délai-congé 10
Indemnité de licenciement 11
Départ à la retraite 11
Licenciements pour suppression d'emplois 11
Titre IV : Exécution du contrat de travail 12
Décompte et répartition du temps de travail 12
Repos hebdomadaire 14
Congés payés annuels 15
Congés payés fériés 16
Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation 16
Congés familiaux et exceptionnels 16
Congés exceptionnels non rémunérés 17
Congés ' Education ouvrière ' 17
Congés de maladie 17
Congés pour accident du travail et maladie professionnelle 18
Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation 19
Congés pour périodes militaires 19
Exécution du service et devoirs du personnel 19
Promotion sociale et perfectionnement 19
Conditions générales de discipline 20
Hygiène et sécurité 20
Titre V : Rémunération du travail 20
Salaires et indemnités 20
Salaire minimum garanti 21
Classement fonctionnel 21
Majorations d'ancienneté 21
Changement de catégorie temporaire 22
Frais professionnels 22
Régime de retraite complémentaire et de prévoyance 23
Régime de complémentaire santé 23
Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance 29
Titre VII : Instances paritaires 32
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 32
Commission nationale paritaire technique de prévoyance 37
Titre VIII : Mesures transitoires 37
Intégrations 37
Reclassements 37

Textes Attachés 37
Annexe n°1 bis relative au personnel participant à un transfert d'activités total ou partiel périodique ou occasionnel, des établissements et services, camps, colonies de vacances 37
Durée hebdomadaire de travail 38
Prime journalière forfaitaire de ' transfert ' 38
Prime forfaitaire spéciale de ' responsabilité exceptionnelle ' 38
Prime de service pour servitudes d'internat 38
Conditions d'hébergement 38
Utilisation de voiture personnelle 39
Information préalable des salariés 39
Annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature 39
TITRE Ier : DISPOSITIONS PERMANENTES 39
Salaires minima hiérarchiques 39
Salaire minimum garanti 40
Majoration familiale de salaire 41
Logement 42
Nourriture 43
Vêture et outillage de travail 44
Frais professionnels 44
Indemnités kilométriques 44
Indemnité pour travail des dimanches et jours fériés 45
Annexe 2 Personnel de direction, d'administration et de gestion 45
Bénéficiaires 45
Durée, révision 45
Congés payés annuels supplémentaires 45
Indemnités 46
Classement fonctionnel 46
Annexe 2 Classification des emplois Personnel de direction, d'administration et de gestion 46
E. - EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE D'ADMINISTRATION ET DE GESTION 47
E 1. - Agents de bureau 47
Agent administratif 47
Agent administratif principal 48
Technicien qualifié 48
E 5. - Technicien supérieur 49
Tableau de reclassement à la date d'effet de l'avenant n° 250 50
Annexe 3 : Personnel éducatif, pédagogique et social 50
..... 50
Bénéficiaires 50
Durée - Révision 51
Conditions de recrutement 51
Durée hebdomadaire du travail 51
Congés payés annuels supplémentaires 51
Indemnités 51
Majoration d'ancienneté 53
Surveillance de nuit 54
Annexe 3 : Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel éducatif, pédagogique et social 54
Educateur spécialisé - Jardinière d'enfants spécialisée 54
Aide médico-psychologique 55
Auxiliaire de vie sociale 56
Educateur scolaire avec CAP 56
Educateur scolaire avec baccalauréat 57
Moniteur-éducateur 57
Technicien de l'intervention sociale et familiale 58
Educateur de jeunes enfants 59
Educateur technique 59
Monitrice d'enseignement ménager 60
Conseillère en économie familiale et sociale 60
Animateur socio-éducatif 61
Animateur (titulaire du DUT, formation de niveau III) 61
Professeur d'éducation physique et sportive 62
Professeur d'éducateur sportif en EPS ou APS 63

Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités ... 65
Assistante sociale chef ... 66
Assistant de service social ... 66
Educateur scolaire spécialisé ... 67
Educateur technique spécialisé ... 67
Enseignant technique ... 68
Annexe n° 3 A - Liste des écoles de formation des éducateurs spécialisés - Avant institution du diplôme d'Etat (JORF du 13 juillet 1973) ... 68
Annexe n° 3 B - Liste des instituts, écoles et cycles de formation de moniteurs-éducateurs - Avant institution du diplôme d'Etat (JORF du 13 juillet 1973) ... 71
Annexe n° 3 C - Liste des centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants - Agréées (JORF du 13 juin 1973) ... 73
Annexe n° 3 D - Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant n°119 permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979 ... 75
Annexe n° 4 - Personnel psychologique et paramédical ... 76
Bénéficiaires ... 76
Durée, révision ... 76
Durée hebdomadaire de travail ... 77
Congés payés supplémentaires ... 77
Indemnités ... 77
Annexe n° 4 suite - Classification des emplois et coefficients de salaire du personnel psychologique et paramédical ... 77
Personnel psychologique et paramédical ... 78
Kinésithérapeute - Ergothérapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien ... 78
Puéricultrice ... 79
Infirmier ... 79
Aide soignant ... 80
Auxiliaire de puériculture ... 80
Annexe n° 5 Dispositions particulières au personnel des services généraux ... 81
Bénéficiaires ... 81
Durée, révision ... 81
Indemnités ... 81
Avancement de grade ... 82
Congés payés supplémentaires ... 82
Définitions conventionnelles d'emploi ... 82
Durée du travail, équivalence ... 82
Classifications ... 82
Agent de service intérieur ... 82
Ouvrier qualifié ... 84
Agent technique ... 84
Agents technique supérieur ... 85
Annexe n° 6 Dispositions spéciales aux cadres ... 86
Dispositions résultant de l'avenant n° 137 du 23 janvier 1981 ... 86
Dispositions résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000 ... 87
Annexe Nouvelles grilles de classement ... 95
Annexe n° 7 - Personnel des IRTS, centres de formation et des écoles et instituts de formation (avenant n°229 du 22 octobre 1991) ... 97
Bénéficiaires ... 97
Conditions de recrutement ... 97
Durée hebdomadaire du travail ... 97
Congés payés annuels supplémentaires ... 98
Classifications ... 98
Classifications ... 98
Annexe n° 8 relative aux dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi ... 98
DISPOSITIONS GENERALES ... 98
But ... 98
Bénéficiaires ... 98
Crédit d'heures ... 99
TITRE Ier ... 99
Conditions obligatoires d'embauche ... 99

Conditions de recrutement 100
Formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé 100
Nature du contrat d'embauche 101
Délai-congé 101
Salaires 101
Frais de transport et d'hébergement 101
Durée du travail et stages de formation pratique 102
Congés et autres avantages 102
Conventions de stage 102
TITRE II 103
Bénéficiaires 103
Situation salariale 103
Conditions de stage et indemnités 103
Reconversion 103
TITRE III 103
Effet 104
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES 104
Avenant n° 60 ter du 10 septembre 1976 relatif à l'annexe n° 8 (application des articles 11 et 14) 105
Personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi 105
TITRE Ier : APPLICATION DES ARTICLES 11 ET 14 DE L'ANNEXE N°8 105
Position statutaire 105
Rattachement administratif 105
Obligation de service - Discipline 106
Exercice des droits syndicaux 106
TITRE II : DISPOSITIONS FINANCIERES 106
Droits d'inscription et d'examen 106
Frais de transport 106
Frais de séjour 107
Additif à l'annexe n° 8 - Protocole d'accord du 11 janvier 1978 107
Durée du travail 107
Annexe n° 9 relative à la classification des personnels des établissements de mineurs déficients auditifs et visuels
Avenant n° 255 du 19 décembre 1994 108
Bénéficiaires 108
Durée - Révision 109
TITRE II : AUTRES PERSONNELS 109
Conditions de recrutement 109
Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs ou visuels. 109
Elèves professeurs (enseignement général, enseignement technique) 110
Congés payés annuels 110
Congés payés annuels supplémentaires 110
Elèves-professeurs : Clauses de garantie réciproque de stabilité d'emploi. 111
Classification des emplois 111
Indemnités 111
Modalités de reclassement et avantages acquis 112
Dates d'effet 112
CLASSIFICATION DES EMPLOIS 112
Annexe n° 10 dispositions particulières au personnel des établissement et services pour personnes handicapées adultes
Accord du 27 novembre 1981 116
Champ d'application 116
TITRE Ier : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES 116
Durée hebdomadaire de travail 116
TITRE II : ÉTABLISSEMENTS CONCOURANT A L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE CONDITIONS PARTICULIÈRES 117
Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire 117
TITRE II bis : PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITÉS SOCIOPROFESSIONNELLES 117
A. - PERSONNELS DES SERVICES COMMUNS A PLUSIEURS ATELIERS 117
Conditions de recrutement - Niveaux de qualification 117
Classification des emplois et coefficients. 118
Agent commercial ou technico-commercial 118

Agent de méthodes / chef de fabrication ... 118
Dessinateur ... 119
B. - PERSONNELS DES ATELIERS ... 119
Conditions de recrutement - Niveaux de qualification ... 119
C. - EMPLOIS D'EXÉCUTION ... 121
Classification des emplois et coefficients. ... 121
Educateur spécialisé - Educateur technique spécialisé ... 121
Animateur de formation ... 121
Moniteur principal d'atelier ... 122
Moniteur d'atelier de 1re classe ... 123
Moniteur d'atelier de 2e classe. ... 123
Agent de planning - Agent magasinier-cariste ... 124
Ouvrier de production ou d'entretien - Agent magasinier manutentionnaire ... 124
Bonifications ... 125
TITRE III : ETABLISSEMENTS CONCOURANT A L'HEBERGEMENT, L'ENTRETIEN ET L'ANIMATION DES PERSONNES HANDICAPEES ADULTES ... 125
Surveillance de nuit ... 125
Prime de service pour astreinte de nuit ... 125
Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée ... 126
Obligation de formation des personnels de MAS ... 126
Conditions de recrutement - Niveaux de qualification ... 126
Classification des emplois et coefficients ... 126
Animateur de 1re catégorie ... 126
Animateur de 2e catégorie ... 127
AMP pour adultes ... 127
Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe X ... 128
Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 relatif au champ d'application ... 128
Avenant n° 202 du 27 juin 1989 relatif au nouveau classement des emplois conventionnels ... 130
Classification ... 131
TITRE Ier ... 131
TITRE II ... 134
Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 relatif à la classification des emplois conventionnels et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 ... 138
Annexe II ... 139
Tableau de reclassement à la date d'effet de l'avenant ... 142
Annexes III, IV, IX et X ... 145
Annexe III ... 147
Annexe X ... 149
Annexe V ... 149
Avenant 250 bis ... 153
Avenant n° 278 du 24 avril 2002 relatif à la compatibilité des diplômes européens ... 154
Annexe à l'avenant n° 119 du 1er février 1979. Avenant n° 119 du 1 février 1979 ... 154
Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant n° 119, permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979 ... 154
Protocole d'accord du 29 juin 1982 relatif à la durée du travail ... 155
Accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ... 155
Préambule ... 156
Chapitre Ier : Dispositions relatives à la mise en oeuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ... 156
Organismes concernés ... 156
Réduction du temps de travail ... 156
Horaire collectif de travail ... 157
Personnel concerné ... 158
Recrutement ... 158
Maintien des effectifs ... 159
Compte épargne-temps ... 159
Temps partiel ... 159
Personnel d'encadrement ... 159
Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois ... 160
Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois ... 160
Chapitre II : Réduction du temps de travail sans bénéfice des aides légales ... 161
Organismes concernés ... 161

Chapitre III : Dispositions portant adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail 161
Décompte et répartition du temps de travail 161
Repos hebdomadaire 164
Congés payés fériés 164
Modalité de financement de la réduction du temps de travail 164
Valorisation du financement de la réduction du temps de travail 164
Chapitre IV : Dispositions générales 165
Suivi de l'accord 165
Révision et dénonciation 165
Date d'effet 165
Protocole d'accord du 8 avril 1982 relatif aux contrats de solidarité 165
Contrats de solidarité, préretraite démission, préretraite progressive définis par l'ordonnance n° 82-40 du 16 janvier 1982 166
Procédure d'information des salariés 166
Saisine du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement 166
Mesures financières 166
Protocole d'accord du 2 mai 1983 relatif à l'indemnisation des représentants syndicaux aux commissions nationales paritaires 166
Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la formation professionnelle des jeunes 168
Accord du 15 mars 1985 relatif à la formation des jeunes 168
I - Formation des jeunes 168
Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux objectifs de formation 169
Avenant n° 223 du 1 mars 1991 relatif au financement de la formation professionnelle -participation minimale obligatoire 171
Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux frais de déplacement des salariés participants aux négociations paritaires 171
Avenant n° 296 du 10 mai 2004 relatif aux frais professionnels 172
Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la préretraite 173
Avenant n° 268 du 29 mai 2000 relatif aux primes 173
Avenant n° 289 du 3 octobre 2003 relatif aux repas et logements fournis par l'employeur 174
Repas fournis aux salariés par l'employeur 175
Logements fournis aux salariés par l'employeur 175
Dénonciation du protocole d'accord du 30 octobre Lettre de dénonciation du 6 janvier 1997 175
Avenant n° 3 du 14 mars 2000 à l'accord relatif à l'ARTT 176
Préambule 176
Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes n° 3, 4 et 10) 176
Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (annexes n° 3 et n° 10) 177
Annexe Liste du personnel visé 177
Avenant n° 292 du 14 janvier 2004 relatif aux emplois d'EPS et d'APS 178
Préambule 178
Mesures transitoires 4.1. Modalités de reclassement des personnels en place à la date d'application de l'avenant 182
Date d'effet 183
Avenant n° 284 du 8 juillet 2003 relatif au surveillant de nuit qualifié 183
Avenant n° 285 du 8 juillet 2003 relatif à l'emploi des maîtres et maîtresses de maison 184
Avenant n° 295 du 10 mai 2004 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs fermés 186
Avenant n° 299 du 5 juillet 2005 relatif au contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi 186
Accord du 22 décembre 2005 relatif à la mise en place d'une indemnité compensatrice de vie chère (Guyane) 187
Préambule 187
Champ d'application 187
Indemnité de vie chère 187
Montant et calcul de l'indemnité compensatrice de vie chère 187
Durée 187
Notification et dépôt - Demande d'agrément 188
Accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère 2005 (Guadeloupe) 188
Préambule 188
Cadre judirique 188
Champ d'application 188
Objet 188
Conditions d'application 189

Date d'effet - Condition suspensive ... 189
Durée ... 189
Révision - Dénonciation ... 189
Dépôt - Publicité ... 190
Avenant du 30 janvier 2006 à l'accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère (Guadeloupe) ... 190
Préambule ... 190
Lettre d'adhésion de la CFDT services de santé et services sociaux à l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 sur la prévoyance Lettre d'adhésion du 14 décembre 2006 ... 190
Adhésion par lettre du 1er décembre 2009 du SNALESS à la convention ... 191
Avenant n° 322 du 8 octobre 2010 relatif aux régimes de prévoyance collectifs ... 192
Préambule ... 192
Avenant n° 327 du 28 mars 2014 relatif à la formation des salariés sans qualification ... 201
Préambule ... 201
Avenant n° 328 du 1er septembre 2014 relatif au régime de complémentaire santé ... 202
Préambule ... 202
Annexe ... 208
Adhésion par lettre du 16 janvier 2015 du SNALESS à l'avenant n° 328 du 1er septembre 2014 ... 213
Avenant n° 330 du 14 janvier 2015 relatif aux congés familiaux et exceptionnels ... 213
Préambule ... 213
Avenant n° 331 du 4 mars 2015 relatif à l'intégration des métiers ... 214
Préambule ... 214
Avenant n° 332 du 4 mars 2015 relatif au régime de prévoyance collectif ... 219
Préambule ... 219
Avenant n° 333 du 4 mars 2015 relatif à la classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants ... 222
Préambule ... 223
Avenant n° 334 du 29 avril 2015 relatif au régime de complémentaire santé ... 224
Préambule ... 224
Avenant n° 335 du 4 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance ... 229
Préambule ... 229
Adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention ... 233
Avenant n° 338 du 3 juin 2016 relatif au régime de complémentaire de santé ... 234
Avenant n° 341 du 29 novembre 2017 relatif à l'évolution des grilles salariales ... 236
Préambule ... 236
Avenant n° 342 du 29 novembre 2017 relatif au régime de complémentaire santé ... 240
Préambule ... 240
Avenant n° 343 du 29 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif ... 241
Préambule ... 241
Avenant n° 346 du 20 juillet 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques ... 242
Préambule ... 242
Avenant n° 347 du 21 septembre 2018 relatif au régime de prévoyance collectif ... 243
Préambule ... 244
Avenant n° 348 du 16 octobre 2018 relatif aux mesures salariales ... 252
Préambule ... 252
Avenant n° 349 du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO « Santé ») ... 253
Préambule ... 253
Accord interprofessionnel du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé ... 254
Préambule ... 254
Annexe ... 262
Avenant n° 354 du 23 juin 2020 relatif aux mesures salariales pour l'année 2020 ... 263
Préambule ... 263
Avenant n° 356 du 23 juin 2020 relatif à la mise en place du fonds de solidarité du régime de prévoyance collectif par désignation d'un organisme gestionnaire ... 263
Préambule ... 264
Avenant n° 357 du 11 septembre 2020 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire ... 267
Préambule ... 267
Avenant n° 360 du 10 décembre 2020 relatif à la modification des titres IV, V et VII de la convention collective ... 269
Préambule ... 269
Annexe ... 276
Avenant n° 362 du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire ... 276
Préambule ... 276
Textes Salaires ... 279

Avenant n° 126 du 24 octobre 1979 ... 279
Indemnité mensuelle spéciale forfaitaire ... 279
Avenant n° 242 du 10 mars 1993 relatif aux salaires ... 280
Indemnités compensatrices d'assurance au 1er janvier 1993. ... 280
Avenant n° 244 du 10 mars 1993 relatif aux salaires ... 280
Indemnités kilométriques au 1er avril 1993. ... 280
Avenant n° 249 du 21 juin 1994 relatif aux salaires ... 281
Valeur du point au 1er août 1994, 1er mars 1995 et 1er novembre 1995 ... 281
Avenant n° 253 du 25 octobre 1994 relatif aux salaires ... 282
Indemnités compensatrices d'assurance au 1er janvier 1995 ... 282
Avenant n° 259 du 28 juin 1996 relatif aux salaires ... 283
Valeur du point au 1er octobre 1996 ... 283
Avenant n° 275 du 28 juin 2001 relatif aux salaires ... 283
Valeur du point au 1er septembre 2001 ... 283
Avenant n° 277 du 11 mars 2002 relatif aux salaires ... 283
Valeur du point au 1er mars 2002 ... 284
Avenant 'Salaires' n° 281 du 22 octobre 2002 ... 284
Valeur du point au 1er décembre 2002 ... 284
Avenant n° 271 du 6 juin 2001 relatif aux salaires ... 284
Valeur du point au 1er mars 2002 ... 285
Avenant n° 298 du 10 mai 2005 relatif aux salaires ... 286
Avenant n° 314 du 5 mars 2008 relatif aux mesures salariales ... 286
Avenant n° 321 du 1er juin 2010 relatif à la valeur du point ... 287
Avenant n° 326 du 25 octobre 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er avril 2013 ... 287
Avenant n° 340 du 29 novembre 2017 relatif à la politique salariale 2017 ... 288
Préambule ... 288
Avenant n° 345 du 20 juillet 2018 relatif au salaire minimum garanti ... 288
Préambule ... 288
Avenant n° 361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'année 2021 ... 289
Préambule ... 289
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. ... 292
Champ d'application ... 292
Durée, résiliation, révision ... 292
Contrats ... 292
Champ d'application fonctionnel ... 293
Titre Ier : Temps plein, temps partiel ... 293
Application des dispositions générales de la convention collective nationale ... 293
Rupture du contrat de travail, délai-congé, indemnité de licenciement ... 293
Rémunération ... 293
Temps de travail ... 293
Remplacements ... 294
Congés ... 294
Frais de déplacement ... 295
Perfectionnement ... 295
Titre III : Effets des dispositions transitoires ... 295
Textes Attachés ... 295
Modèle de contrat Temps plein et temps partiel ... 295
Elargissement du champ d'application de la convention Protocole d'accord du 6 avril 1993 ... 298
Elargissement du champ d'application de la convention des psychiatres. ... 298
Adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention des médecins ... 299
Textes Salaires ... 299
Protocole d'accord du 9 mars 1993 relatif aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétences. Agréé par arrêté du 24 septembre 1993 JORF 21 octobre 1993. ... 299
Protocole d'accord du 11 octobre 1993 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif. Agréé par arrêté du 18 mars 1994 JORF 12 mai 1994. ... 301
Révision ... 303
Dénonciation ... 303
Textes Attachés ... 303
Avenant n° 1 du 27 février 1996 relatif aux délégations régionales ... 303

Accord du 22 décembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité. ... 304
Préambule ... 304
Objet ... 305
Bénéficiaires ... 305
Indemnité de cessation d'activité ... 305
Retraite complémentaire ... 305
Prévoyance ... 306
Durée de l'accord ... 306
Accord du 12 janvier 1998 sur la cessation anticipée d'activité dans le secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif. ... 306
Préambule ... 306
Objet ... 306
Bénéficiaires ... 307
Indemnité de cessation d'activité ... 307
Retraite complémentaire ... 307
Prévoyance ... 308
Durée de l'accord ... 308
Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en oeuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail. Accord agréé par arrêté du 4 août 1999, JORF 8 août 1999. ... 308
Préambule ... 308
Chapitre Ier : Dispositions générales ... 309
Chapitre II : Dispositions générales sur le temps de travail ... 311
Chapitre III : Décompte et répartition du temps de travail ... 312
Chapitre IV : Dispositions spécifiques ... 315
Chapitre V : Compte épargne-temps ... 316
Chapitre VI : Mandatement syndical ... 318
Chapitre VII : Mise en oeuvre de l'accord ... 319
Textes Attachés ... 320
Accord n° 2001-01 du 3 avril 2001 modifiant l'accord ARTT du 1er avril 1999 ... 320
Champ d'application ... 320
Temps partiel modulé ... 320
Jours de repos pour réduction du temps de travail ... 322
Garanties individuelles ... 322
Repos compensateur lié aux heures supplémentaires ... 322
Extension ... 322
Révision ... 322
Dénonciation ... 323
Date d'effet ... 323
Avenant n° 1 du 19 mars 2007 relatif à la modulation du temps de travail et au compte épargne-temps ... 323
Adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 1er avril 1999 relatif à la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail et à ses avenants ... 328
Adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 3 avril 2001 « loi Aubry II » ... 328
Adhésion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP à l'accord du 1er avril 1999 ... 329
Adhésion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP à l'accord du 3 avril 2001 « loi Aubry II » ... 329
Adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord n° 2001-01 du 3 avril 2001 ... 330
Adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord du 1er avril 1999 ... 330
Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit (1) ... 331
Préambule ... 331
Chapitre Ier (2) ... 333
Définition du travailleur de nuit ... 333
Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit ... 334
Conditions de travail ... 334
Contreparties de la sujétion de travail de nuit ... 335
Egalité entre les femmes et les hommes ... 336
Chapitre II ... 336
Autres salariés travaillant la nuit ... 336
Chapitre III ... 336
Agrément ... 336
Extension ... 337

Durée ... 337
Révision ... 337
Dénonciation ... 337
Date d'effet ... 337
Suivi de l'accord ... 338
Textes Attachés ... 338
Avenant n° 1 du 19 avril 2007 à l'accord n 2002-01 du 17 avril 2002 ... 338
Préambule ... 338
Adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit et à son avenant n° 1 ... 339
Adhésion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP à l'accord du 17 avril 2002 ... 340
Adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 ... 340
Accord professionnel du 26 février 2019 relatif à la création d'un OPCO (Santé) ... 341
Annexes ... 349
Textes Attachés ... 350
Adhésion par lettre du 28 octobre 2022 de la CFDT santé sociaux à l'accord constitutif de l'opérateur de compétence santé du 26 février 2019 ... 350
Nouveautés ... NV-1
Lettre d'adhésion de la fédération sud santé-sociaux (19 février 2014) ... NV-1
Accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2016-2020 (7 septembre 2015) ... NV-1
Avenant n° 338 ... NV-16
Avenant n° 1 adhésion fegapei et nexem (28 novembre 2016) ... NV-18
Avenant n° 2 modification des instances de l'OETH (28 novembre 2016) ... NV-19
Avenant n° 5 régime complémentaire santé (6 décembre 2017) ... NV-21
Avenant n° 347 du 21 septembre 2018 ... NV-26
Avenant n° 348 du 16 octobre 2018 ... NV-33
... NV-34
Recommandation patronale de Nexem du 2 mai 2019 ... NV-43
Arrêté du 12 juin 2019 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif ... NV-43
Accord du 2 octobre 2019 ... NV-46
Arrêté du 2 décembre 2019 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif ... NV-60
Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019 ... NV-63
Avenant n°1 modifications dispositions (10 juillet 2020) ... NV-66
Arrêté du 2 octobre 2020 relatif à l'agrément de certains accords ... NV-67
Avenant frais de sante (IDCC 413 et 783) 4 mars 2021 (4 mars 2021) ... NV-69
Accord n°165 prevoyance (23 novembre 2022) ... NV-72
Liste des sigles ... SIG-1
Liste chronologique ... CHRO-1
Index alphabétique ... ALPHA-1

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des associations de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI) ; Constituant : La fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée (FSNESEI).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ; Syndicat général-Enfance inadaptée CFTC ; Fédération nationale de l'action sociale FO ; Fédération de la santé publique et privée et de l'éducation spécialisée CGT ; Fédération des services de santé et sociaux CFDT ; Syndicat national du secteur sanitaire et social des cadres CGC.
Organisations adhérentes	Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO, le 13 mars 1969 ; Syndicat national des infirmières et infirmiers salariés, le 18 janvier 1972 ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, le 30 mars 1977 ; Confédération des syndicats libres, le 25 août 1981 ; Syndicat national des associations gestionnaires de communautés éducatives (SNAGCE), le 10 octobre 1988 (adhésion par ce même syndicat à tous les avenants agréés de la convention, par lettre du 24 juin 1994, BO n° 94-29) ; Union nationale des associations familiales (UNAF), par lettre du 25 septembre 2001 (BO n° 2001-47) ; Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), par lettre du 1er décembre 2009 (BO n° 2010-6) ; Fédération SUD santé sociaux, par lettre du 19 février 2014. FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Au sein des avenants de la convention collective, la dénomination « Commission nationale paritaire de négociation » est remplacée par la dénomination « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (avenant n° 360 du 10 décembre 2020, art. 4 - BOCC 2021-16).

Titre Ier : Règles applicables

Champ d'application professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Remplacé par Avenant n° 282 du 22-10-2002 BOCC 2003-5.

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 (en particulier la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment dans les missions :

-de protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse :

-auprès des mineurs et des adultes handicapés ;

-auprès de la famille ;

-d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale ;

-de soins à caractère médico-social ;

-auprès des personnes âgées handicapées ;

-de formation en travail social,

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

80. 1Z.-Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire pour enfants handicapés.

80. 2A.-Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés.

80. 2C.-Enseignement secondaire technique ou professionnel :

enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

80. 3Z.-Enseignement supérieur : 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 (art. 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 handicapés mentales vieillissantes.

85. 3H.-Aide par le travail, notamment :

-activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) ;

-activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés ;

-centres d'adaptation et de redynamisation au travail (CART).

85. 3J.-Aide à domicile : cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.

85. 3K.-Autres formes d'action sociale, notamment :

-actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;

-centres médico-psycho-pédagogique (CMPP), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) ;

-clubs et équipes de prévention spécialisée ;

-préparation, suivi et reclassement de personnes handicapées ;

-services de tutelle : activités relevant des associations et services tutélaires aux majeurs protégés et aux prestations

sociales.

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

91. 1A.-Organisations patronales ou paritaires :

-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 répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

Par arrêté ministériel du 16 novembre 2018, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 1001) a fusionné avec celui de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 413), désignée comme branche de rattachement.

Par arrêté ministériel du 5 août 2021, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale (accords CHRS) (IDCC 783) a fusionné avec celui de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 413), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019).

Durée, résiliation

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25-2-1985, agréé par arrêté du 23-4-1985 JORF du 30-5-1985

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, notifiée 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.

Révision

Article 3

En vigueur non étendu

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 revision. Les négociations concernant cette revision 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.

Effets

Article 4

En vigueur non étendu

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.

Personnel intermittent et temporaire

Article 5

En vigueur non étendu

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

Adhésions

Article 6

En vigueur non étendu

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

Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical

Liberté d'opinion

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25-2-1985, agréé par arrêté du 23-4-1985 JORF du 30-5-1985

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.

Exercice du droit syndical

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25-2-1985, agréé par arrêté du 23-4-1985 JORF du 30-5-1985

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

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

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

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

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

b) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux 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 2 alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants ;

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

ENTREPRISE OU ÉTABLISSEMENT	CRÉDIT D'HEURES PAR DÉLÉGUÉ
50 à 150 salariés	10 heures
151 à 500 salariés	15 heures
Plus de 500 salariés	20 heures

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

Délégué central et délégué supplémentaire

Ils seront désignés conformément à la loi.

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour représentation dans les commissions paritaires ;

- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires ;

- pour exercice d'un mandat syndical,

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

a) Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective au plan national et au plan régional : autorisations d'absences sur conventions précisant les lieux et dates ;

b) Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absences à concurrence de 4 jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, 1 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 10 jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux 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 travail pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 1 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 3 ans et au-delà à 50 %;

b) Il jouira pendant 6 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.

Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

Article 9

En vigueur non étendu

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.

Délégués du personnel

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25-2-1985, agréé par arrêté du 23-4-1985 JORF du 30-5-1985

1. Conditions pour être électeur et pour être éligible :

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 3 mois au moins dans l'établissement.

Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 1 an au moins dans l'établissement.

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

2. Organisation des élections :

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

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

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont prises 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

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

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

3. Utilisation des heures de délégation :

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

A titre exceptionnel et en accord avec la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant pourront utiliser

simultanément une partie des heures légales de délégation.

Comité d'entreprise

Article 10-Bis

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25-2-1985, agréé par arrêté du 23-4-1985 JORF du 30-5-1985

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

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

Rôle et attributions

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

a) Attributions professionnelles :

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

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement 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.

b) Attributions d'ordre économique :

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

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

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

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

c) Attributions d'ordre social et culturel :

Conformément à l'article L. 432-7 du code du travail, ' le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement '.

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

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

Conseil d'établissement

Article 10-Ter

En vigueur non étendu

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'administration 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.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 10-Quater

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Titre III : Recrutement et licenciement

Conditions de recrutement

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 278 du 24-4-2002 BOCC 2003-5.

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 affectation incompatible avec l'exercice de cette fonction. Il devra fournir, en outre, une fiche familiale d'état civil.

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

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

Dans tous les cas où la convention collective prévoit l'obtention ou la possession d'un diplôme formel, il y a lieu d'ajouter : ou un diplôme d'un Etat membre de la Communauté européenne permettant l'exercice de ces fonctions dans l'un des Etats membres de l'Union européenne ou des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification dont l'intéressé se

prévaut et celle requise en application du dispositif conventionnel existant ou des dispositions réglementaires concernant cet emploi (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée du salarié lors de son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification. Le processus d'accès à la formation devra être engagé dans un délai maximum de 4 mois suivant l'embauche.

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

Affectation d'emploi

Article 12

En vigueur non étendu

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

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

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

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

En cas de transfert périodique de l'établissement (classes de neige, séjours de vacances, etc.) entraînant changement de résidence du personnel, celui-ci sera assuré du logement et de la nourriture, soit en prestations en nature, soit sous forme d'indemnités correspondantes (alinéa complété par avenant n° 39 du 21 juin 1972, annexe n° 1 bis, titre II).

Embauche

Article 13

En vigueur non étendu

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

- la date d'entrée ;

- la nature de l'emploi et des fonctions ;

- le lieu où s'exercera l'emploi ;

- le coefficient hiérarchique ;

- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission du délai-congé ;

- l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accession à l'échelon supérieur ;

- la rémunération mensuelle brute ;

- le type de régime de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de prévoyance, ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;

- la convention collective appliquée à l'établissement ; celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au code du travail.

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

Les entreprises proposent aux salariés sans qualification nouvellement embauchés d'engager dans les 2 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 III, IV, IX et X ainsi que les emplois suivants : maître (sse) de maison, surveillant (e) de nuit qualifié (e) et assistant (e) familial (e).

Période d'essai

Article 13-Bis

En vigueur non étendu

La période d'essai sera d'une durée de 1 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.

Emploi à durée déterminée

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25-9-1985, agréé par arrêté du 13-12-1985 JORF du 19-1-1986

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 3 mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra 1 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.

Absences

Article 15

En vigueur non étendu

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 2 jours dans le cas contraire.

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

Rupture du contrat de travail. - Délai-congé

Article 16

En vigueur non étendu

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 1 mois.

Elle est portée à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié comptant 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Par ailleurs, les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave.

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

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

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

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée entière par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi.

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

Indemnité de licenciement

Article 17

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié alors qu'il compte 2 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 6 mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 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.

Départ à la retraite

Article 18 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25-9-1985, agréé par arrêté du 13-12-1985 JORF du 19-1-1986.

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

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

Tout salarié permanent cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

- 1 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise 10 années d'ancienneté au service de la même entreprise ;

- 3 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention ;

- 6 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention.

(1) Pour les contrats de solidarité, préretraite démission, se reporter au protocole du 8 avril 1982.

Pour les contrats de solidarité, préretraite progressive, se reporter au protocole du 25 février 1985.

Licenciements pour suppression d'emplois

Licenciements pour suppressions d'emplois

Article 19

En vigueur non étendu

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou de 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 1 an une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

Titre IV : Exécution du contrat de travail

Décompte et répartition du temps de travail

Article 20

En vigueur non étendu

Modifié par Accord-cadre du 12-3-1999 art. 14 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

20.1. Durée hebdomadaire de travail

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

20.2. Répartition de la durée du travail

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

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;

- par quatorzaine (70 heures) ;

- par cycle de plusieurs semaines ;

- sur tout ou partie de l'année ;

- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

20.3. Répartition de l'organisation de la durée du travail

par cycle dans la limite de 12 semaines

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

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

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

20.4. Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire

préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

- annexe n° 2 (art. 5) ;

- annexe n° 7 (art. 3) ;

- annexe n° 9 (art. 3) ;

- annexe n° 10 (art. 6) ;

- annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

20.5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

En cas de travail discontinu, quand la nature de l'activité l'exige, cette durée peut compter 3 séquences de travail d'une durée minimum de 2 heures.

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

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

20.6. Pauses

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

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à 1/2 heure.

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

20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

20.8. Conditions de travail

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

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;

- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

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

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les 2 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 7 jours calendaires est observé.

20.9. Organisation du temps de travail (1)

Les dispositions suivantes de la convention collective du 15 mars 1966 fixant la répartition du temps de travail des personnels éducatifs et paramédicaux sont adaptées à la réduction du temps de travail, notamment :

- protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;

- article 5 de l'annexe n° 3 ;

- article 4 de l'annexe n° 4 ;

- article 3 de l'annexe n° 7.

Chacune des séquences de travail des salariés ainsi visés est réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail anticipée dans l'entreprise en 1999.

Toutefois, les parties signataires s'engagent à réexaminer cette disposition d'ici au 31 décembre 1999.

En cas d'échec des négociations conventionnelles, cette 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 salariés concernés par les annexes susmentionnées 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.

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

(1) L'avenant n° 3 du 14 mars 2000 se substitue aux dispositions de l'article 20.9.

Repos hebdomadaire

Article 21

En vigueur non étendu

Modifié par Accord-cadre du 12-3-1999 art. 15 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 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 2 jours et demi, dont au minimum 2

dimanches pour 4 semaines.

En cas de fractionnement des 2 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 2 journées de travail.

Congés payés annuels

Article 22

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25-9-1985, agréé par arrêté du 13-12-1985 JORF du 19-1-1986

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée, au taux des appointements réels, dans les conditions définies par la loi sur les bases suivantes :

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

Le congé payé annuel du personnel salarié permanent sera prolongé de 2 jours ouvrables par période de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 6 jours.

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

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

- les périodes de congé payé annuel ;

- les périodes d'absence pour congés de maternité et d'adoption ;

- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;

- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

- les absences pour maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à 30 jours, et celles donnant lieu à la rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention ;

- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;

- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;

- les absences lors des congés individuels de formation.

Les salariés en fonctions 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 1 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 3 jours ouvrables.

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

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

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

Congés payés fériés

Article 23 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25-9-1985, agréé par arrêté du 13-12-1985 JORF du 19-1-1986

Le personnel bénéficiera du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er j anvier, lun di de Pâques, 1er et 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.

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

- quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal, 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.

(1) L'article 23 de la convention collective n'est pas applicable en cas de répartition du temps de travail sur l'année (voir accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, joint à la présente brochure).

Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation

Article 23-Bis

En vigueur non étendu

Crée par Accord-cadre du 12-3-1999 art. 16 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal bénéficie d'un repos d'égale durée.

Congés familiaux et exceptionnels

Article 24

En vigueur non étendu

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

- 5 jours ouvrables pour mariage ou Pacs de l'employé ;

- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;

- 1 jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;

- 5 jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un Pacs ;

- 2 jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

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

Selon les délais de route reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés.

Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé réglementaire de 3 jours pris dans la quinzaine entourant la naissance, remboursé à l'employeur par la caisse d'allocations familiales.

Dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père et la mère salariés bénéficieront d'un congé payé familial exceptionnel de 3 jours, prévu pour la naissance d'un enfant.

En sus des congés payés annuels tels que définis à l'article 22 ci-dessus, les salariés pourront prétendre, en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 32 de ladite convention, à des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de 21 jours par période de 3 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.

Congés exceptionnels non rémunérés

Article 25

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25-9-1985, agréé par arrêté du 13-12-1985 JORF du 19-1-1986

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 3 mois.

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

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

Congés ' Education ouvrière '

Article 25-Bis

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25-9-1985, agréé par arrêté du 13-12-1985 JORF du 19-1-1986

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.

Congés de maladie

Article 26

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 201 du 10-5-1989 agréé par arrêté du 18-9-1989 JORF 29-9-1989.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, dûment constatée, les salariés comptant 1 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 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;

- pendant les 3 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 12 mois consécutifs précédant l'arrêt de travail en cause.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement d'une durée totale de 6 mois, une reprise effective de travail de 6 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 6 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 6 mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et aviser l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer.

Dans le cas où cette résiliation de contrat intervient en raison d'une maladie de longue durée reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'intéressé conserve, jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de son absence, un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui faut avertir son employeur, avec toutes justifications utiles, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

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

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

Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

Article 27

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 209 du 7-12-1989, agréé par arrêté du 2-4-1990 JORF du 17-5-1990.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment reconnue par la sécurité sociale (art. 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 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;

- pendant les 3 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 1er jour d'embauche.

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

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

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

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

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

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

Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation

Article 28

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25-9-1985, agréé par arrêté du 13-12-1985 JORF du 19-1-1986

Les salariées 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 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.

Congés pour périodes militaires

Article 29

En vigueur non étendu

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

Le salarié permanent, confirmé dans son emploi, percevra pendant la durée de ces périodes une allocation complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre son salaire normal pendant la période considérée et la solde militaire qu'il aura perçue si elle est inférieure. Cette allocation ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 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.

Exécution du service et devoirs du personnel

Article 31

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25-9-1985, agréé par arrêté du 13-12-1985 JORF du 19-1-1986

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

La direction de chaque établissement peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service ou par les qualités et le rendement du salarié. Sauf motif grave ou incapacité notoire, ces mutations ne peuvent entraîner une 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 une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 40 que si la durée du remplacement excède 1 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.

Promotion sociale et perfectionnement

Article 32

En vigueur non étendu

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.

Conditions générales de discipline

Article 33

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25-9-1985, agréé par arrêté du 13-12-1985 JORF du 19-1-1986

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 3 jours ;

- le licenciement.

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

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de 2 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.

Hygiène et sécurité

Article 35

En vigueur non étendu

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, w.-c., distincts, dans toute la mesure du possible, de ceux des pensionnaires, seront mis à la disposition du personnel dans l'établissement.

Titre V : Rémunération du travail

Salaires et indemnités

Article 36

En vigueur non étendu

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

Les organismes 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.

Salaire minimum garanti

Article 37

En vigueur non étendu

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

Classement fonctionnel

Article 38

En vigueur non étendu

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 2/3 de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement.

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

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.

Majorations d'ancienneté

Article 39

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 202 du 27-6-1989 en vigueur le 1-7-1989.

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

- de 1 année lorsque cette durée est de 3 ans ;

- de 1 année et demie lorqu'elle est de 4 ans,

sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de 2 réductions consécutives.

Changement de catégorie temporaire

Article 40

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25-9-1985, agréé par arrêté du 13-12-1985 JORF du 19-1-1986

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 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra, à dater de son entrée en fonctions, 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 10 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 6 mois après que le poste est 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).

Frais professionnels

Article 41

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 296 du 10-5-2004 BOCC 2005-5.

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

(En euros.)

	TABLEAU 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	83,36	68,61

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

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

- entre 19 heures et 22 heures pour les repas du soir ;

- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

Les frais de transport, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et

justifiée, dans le cadre de la mission.

Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

Régime de complémentaire santé

Article 43

En vigueur non étendu

Article 1er

Objet

Le présent accord interbranche a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1 du présent accord, d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des « contrats responsables », en complément d'un régime de base de la sécurité sociale et du régime local Alsace-Moselle.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir la mutualisation de ce régime en recommandant 7 organismes assureurs (visés à l'article 3.7 du présent accord), choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour assurer sur l'ensemble du territoire national la couverture des garanties de complémentaire santé.

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

Article 2

Champ d'application

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

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

- des accords collectifs applicables aux centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS - IDCC 0783).

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

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

- pour les accords collectifs CHRS, l'article 7.2 « Complémentaire frais de santé » qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord.

Article 3

Mise en place d'un régime de complémentaire santé

Article 3.1

Adhésion du salarié

1. Définition des bénéficiaires

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

Les salariés ont toutefois la faculté de faire valoir l'un des cas de dispense dans les conditions définies à l'article 3.1,3. ci-après.

2. Suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

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

Le 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 1 mois continu.

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

b) Autres cas de suspension

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

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

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

3. Caractère obligatoire de l'adhésion

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

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

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

- 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 3 mois, le justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

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

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

L'intervention du haut degré de solidarité, prévue au paragraphe 2 de l'article 3.5 du présent accord, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

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

c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMU-C) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du même code (ou de toute couverture s'y substituant). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de

dispense en cas d'évolution de sa situation le conduisant à bénéficier de la CMU-C ou de l'ACS conformément à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel il formule la demande de dispense et fournit les justificatifs requis.

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

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

- d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- d'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- d'un contrat d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

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

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

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

Article 3.2

Versement santé

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par l'article 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 (art. D. 911-7 du code de la sécurité sociale).

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

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

Article 3.3

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

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

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

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont

consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

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

2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi dite « Évin »

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », 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 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 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 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 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 Évin » 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 Évin » sont plafonnées à 150 % du montant de la cotisation de la couverture dont ils bénéficiaient à compter de la 4e 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 Évin » sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 3.4

Financement

1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

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

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

2. Répartition des cotisations

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

3. Assiette de la cotisation

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

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

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

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale

Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % PMSS	0,74 % PMSS	1,48 % PMSS

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

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

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

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

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

4. Taux d'appel de la cotisation dans le cadre du régime mutualisé

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

Ce taux d'appel est fixé à 90 % pour l'année 2020. Il pourra être revu annuellement par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en fonction des résultats du régime mutualisé jusqu'à extinction des fonds issus de la réserve générale antérieure.

Article 3.5

Prestations

1. Tableau des garanties

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

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

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

2. Haut degré de solidarité du régime mutualisé

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

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

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI décide par accord :

- des actions de prévention susceptibles de bénéficier d'une prise en charge par le HDS ;

- de l'action sociale dédiée aux bénéficiaires définis ci-dessus ;

- ou de la prise en charge de la cotisation pour certains salariés ;

- de l'évolution de ces actions au cours de la vie du régime.

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

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

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

Article 3.6

Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) délègue à une commission nationale paritaire technique de prévoyance, dont les membres sont les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord, le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé ainsi que du haut degré de solidarité défini à l'article 3.5,2 du présent accord.

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

Par ailleurs, les commissions nationales paritaires techniques de prévoyance de la CCNT du 15 mars 1966 et des accords collectifs CHRS continueront d'exercer leurs attributions pour l'année 2020 compte tenu de l'étude des comptes pour l'année 2019.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ ou la cotisation pourra faire l'objet d'ajustements négociés par la CPPNI.

Article 3.7

Organismes assureurs recommandés

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

- le groupement de coassurance AESIO/Malakoff Médéric Prévoyance :

-- groupe AESIO.

Union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN 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 SIREN 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

SIREN sous le n° 434 243 085, siège social : 35, rue Claude-Bonnier, 33054 Bordeaux Cedex ;

- Le groupement de coassurance mutualiste Harmonie mutuelle/MGEN :

-- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN 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 SIREN sous le n° 775 685 399, siège social : 3, square Max-Hymans, 75748 Paris Cedex 15.

Ces mutuelles sont coassureurs entre elles dans le cadre du groupement de coassurance.

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 SIREN sous le n° 532 661 832, siège social : 33, avenue du Maine, BP 25, 75755 Paris Cedex 15.

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

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

Article 3.8

Gestion des régimes d'entreprise hors mutualisation et dialogue social

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

- fournir les comptes de résultat annuels du régime en vigueur dans l'entreprise les porter à la consultation du CSE. L'établissement de ces comptes de résultat relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n° 90-769 du 30 août 1990 ;

- s'assurer de la gestion paritaire du fonds de solidarité en vigueur dans l'entreprise au titre de l'article 3.5.2 selon des modalités définies dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

Article 4

Effet, durée, révision et dénonciation

Le présent accord 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 résultat annuels du régime en vigueur dans l'entreprise les porter à la consultation du CSE. L'établissement de ces comptes de résultat 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.

Annexes 1, 2 et 3 non reproduites, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.

https :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0052/ boc _ 20190052 _ 0000 _ 0010. pdf

Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance

Article 44

En vigueur non étendu

44.1 Création 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 convention collective nationale 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'article 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.

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 1 mois ;

- 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 droit de ces salariés (conjoint (e), partenaire de Pacs ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26e anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires.

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 convention collective nationale 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.

44.4 Organisme gestionnaire du fonds de solidarité

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 50003,75008 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. À ce titre, mandat lui est donné pour notamment :

- recouvrir 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 mandat est défini par la CNPTP dans le protocole technique.

44.5 Financement du fonds de solidarité

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 convention collective nationale 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'adhèrent 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.

44.6 Prestations gérées de manière mutualisée

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 définis à l'article 44.3, des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Prise en charge de prestations d'action sociale à 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.

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 VII : Instances paritaires

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 49

En vigueur non étendu

49.1. Dispositions générales

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, la prise de décision d'un sujet dûment porté à l'ordre du jour est reportée à la réunion suivante.

Dès lors que le sujet est à nouveau porté à l'ordre du jour de la CPPNI, la prise de décision s'inscrira dans le cadre des deux premiers alinéas de l'article 49.1 d.

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 spécifiques à la mission de négociation

a) Composition

La CPPNI se réunit en commission plénière composée de quatre 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 cinq 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 spécifiques à la mission d'interprétation

a) Composition

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation se réunit en commission restreinte composée de deux 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 spécifiques à la mission d'observatoire de la négociation collective

a) Composition

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire se réunit en commission restreinte composée de deux 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

Sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, les modalités d'exercice du dialogue social au sein des instances paritaires de la CCN66 sont définies comme suit.

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 de la branche, les participants bénéficient d'une autorisation d'absence 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 1/2 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 demie 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'outre-mer.

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 ajoutée 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 trente-trois 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. Création 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.

49.7. Finalité 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.

À 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.

49.8. Montant de la contribution et modalités 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 N 1 pour les 3 premières années.

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

Commission nationale paritaire technique de prévoyance

Article 49-Bis

En vigueur non étendu

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

Intégrations

Article 46

En vigueur non étendu

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.

Reclassements

Article 47

En vigueur non étendu

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

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

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

Annexe n°1 bis relative au personnel participant à un transfert d'activités total ou partiel périodique ou occasionnel, des établissements et services, camps, colonies de vacances

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

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

Durée hebdomadaire de travail

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 145 du 27-11-1981 agréé par arrêté du 25-3-1982 JORF 9-4-1982

Il sera fait application pendant les périodes de transfert des dispositions prévues par les établissements fonctionnant en internat (art. 21, al. b).

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

Il sera tenu compte des obligations de surveillance de nuit sur la base des dispositions de l'article 11 de l'annexe n° 3 à la convention.

Prime journalière forfaitaire de ' transfert '

Article 2

En vigueur non étendu

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 3 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.

Prime forfaitaire spéciale de ' responsabilité exceptionnelle '

Article 3

En vigueur non étendu

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

Prime de service pour servitudes d'internat

Article 4

En vigueur non étendu

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 ' Educateur spécialisé ' de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour tous les autres personnels.

Conditions d'hébergement

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 289 du 3-10-2003 BOCC 2004-27.

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.

(remplacé par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective).

c) Logement.

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

d) Equipement matériel et vestimentaire.

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

Utilisation de voiture personnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 145 du 27-11-1981 agréé par arrêté du 25-3-1982 JORF 9-4-1982

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.

Information préalable des salariés

Article 7

En vigueur non étendu

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 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature

Signataires	
Organisations adhérentes	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

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 Ier : DISPOSITIONS PERMANENTES

Salaires minima hiérarchiques

Article 1er

En vigueur non étendu

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 % (à l'exclusion des salariés cadres dont les rémunérations révisées au titre de l'avenant n° 265 ont intégré cette indemnité) ;

- les primes ' métiers ' exclusivement visées à l'article 1.3 du présent avenant.

1.1. Salaire indiciaire

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

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

au 1er février 2017 : 3,77 € (avenant n° 340).

1.2. Indemnité de sujétion spéciale

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du salaire brut indiciaire est attribuée à tous les personnels salariés bénéficiaires de la convention collective du 15 mars 1966, à l'exception des cadres.

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.

Moniteur principal 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 3, d de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3, a de la même annexe.

Maître ou maîtresse de maison : indemnité mensuelle de 7 points prévue à l'article 3, e de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3, a de la même annexe.

NB : (1) Voir derniers avenants salaires.

Salaire minimum garanti

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 249 du 21-6-1994

Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la CCNT perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé sur la base de l'indice de base 338.

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

- le surclassement « internat » pour :

- les emplois au coefficient 329 (annexe n° 5) (7 points) ;

- les candidats-élèves aux coefficients 304, 314 et 324 (annexe n° 8) (10 points) ;

- l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » (7 points) de l'annexe n° 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.

Majoration familiale de salaire

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 204 du 6-10-1989 en vigueur le 1-9-1989, agréé par arrêté du 6-12-1989 JORF 3-1-1990.

La majoration familiale de salaire accordée à tout salarié chargé de famille conformément à l'article 36 (5e 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 comportant :

- la majoration forfaitaire provisoire de coefficient prévue à l'alinéa 4° de l'avenant n° 9 du 5 juin 1968 ;

- la majoration d'ancienneté prévue à l'article 39 de la convention ;

- la prime de service pour servitudes d'internat, prévue à l'avenant n° 11, du 6 juin 1968, pour sa partie variable, d'autre part,

conformément au barème ci-après.

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.

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

Majoration familiale de salaire

En application des notions de taux "plancher" et de taux "plafond" de la partie variable de la "majoration familiale de salaire" instituée par l'article 3 de l'annexe n° 1 de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966, le tableau de décompte de ladite majoration est remplacé par le tableau ci-après, avec effet au 1er septembre 1989.

1. - TAUX PLANCHER FORFAITÉ (1) applicable jusqu'au coefficient de base personnel 645 exclu (avant prise en compte du surclassement « internat » et des indemnités en points éventuels)		
	MONTANT TOTAL MENSUEL DE LA MAJORATION (2)	
Nombre d'enfants à charge	**Partie fixe**	**Partie variable en points de coefficient**
1 enfant	-	4 points
2 enfants	70 F	20 points
3 enfants	100 F	54 points
Par enfant en plus du 3e	30 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 (3)**
1 enfant	4 points	-

2 enfants	70 F	3 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)
3 enfants	100 F	8 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)
Par enfant en plus du 3e	30 F	6 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)

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	70 F	32 points
3 enfants	100 F	85 points
Par enfant en plus du 3e	30 F	64 points
(1) Effet au 1er septembre 1989. (2) Montant total arrondi au centime supérieur. (3) Y compris surclassement « internat » et primes et indemnités en points, éventuels.		

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

- si le "chef de famille" perçoit la majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) à titre personnel et quel que soit l'employeur à un taux supérieur ou égal à celui auquel peut prétendre son conjoint : pas de paiement au conjoint ;

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

- si le "chef de famille" ne perçoit pas de majoration familiale de salaire (ou indemnité correspondante) : paiement au conjoint de la majoration familiale de salaire sur production de justifications périodiques de non-perception par le "chef de famille".

Logement

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 289 du 3-10-2003 art. 2 BOCC 2004-27.

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 de 1 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 (1).

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 3 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. - Accessoires au logement

Les accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) sont également évalués conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (1).

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

(1) Arrêté du 10 décembre 2002 (JO n° 301 du 27 décembre 2002, pages 21750 et 21751).

Nourriture

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 289 du 3-10-2003 BOCC 2004-27.

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 (1).

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. - 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 (2) se substituant à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires définis à l'alinéa 1.

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 (3).

(1) Arrêté du 10 décembre 2002 (JO n° 301 du 27 décembre 2002, pages 21750 à 21751).
(2) 4 € en 2003.
(3) 2 € en 2003.

Vêture et outillage de travail

Article 6

En vigueur non étendu

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.

Frais professionnels

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 296 du 10-5-2004 BOCC 2005-5.

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

(en euros)

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

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

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

- entre 19 heures et 22 heures pour les 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.

Indemnités kilométriques

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 165 du 25-9-1985 agréé par arrêté du 15-11-1985 JORF 4-12-1985.

(Remplacé par avenant n° 152 du 9 septembre 1983 et modifié successivement) (1).

NB : (1) Voir les avenants relatifs aux indemnités kilométriques.

Indemnité pour travail des dimanches et jours fériés

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 235 du 12-3-1992 en vigueur le 1-1-1992 agréé par arrêté du 20-4-1993 JORF 6-5-1993.

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

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à 2 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.

Annexe 2 Personnel de direction, d'administration et de gestion

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente annexe prévue à la convention collective nationale précise les dispositions particulières applicables aux personnels de direction, 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.

Durée, révision

Article 2

En vigueur non étendu

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

Congés payés annuels supplémentaires

Article 6

En vigueur non étendu

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, les personnels visés par la présente annexe ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, aux conditions suivantes.

Directeur, directeur adjoint, chef des services de CREAI et directeur adjoint de CREAI : 6 jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre.

Autres personnels : 3 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 4e alinéa de l'article 22.

Indemnités

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 224 du 24-4-1991, agréé par arrêté du 10-6-1991 JORF 2-7-1991.

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 collective 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.

En application de ce principe sont notamment versées les indemnités ci-après :

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 10 points de coefficient convention collective nationale de travail.

L'indemnité de gestion et de responsabilité au taux de 20 points de coefficient convention collective nationale est supprimée.

(1) On entend par 'complexe' un ensemble de structures comprenant au moins trois agréments ou habilitations, trois budgets différents et trois comptes administratifs distincts.
(2) Ajouté par avenant n° 224 du 24 avril 1991 et applicable au 1er janvier 1990.

Classement fonctionnel

Article 8

En vigueur non étendu

Le classement hiérarchique dans les grades et emplois 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, les dispositions sont reportées à l'annexe n° 6.

NB : (1) A chaque fois qu'intervient la prise en considération du nombre de salariés, entrent seuls en compte à cet effet :
- les emplois permanents à plein temps de la dotation budgétaire officiellement arrêtée ;
- les emplois permanents à temps partiel de ladite dotation budgétaire, traduits en nombre équivalent d'emplois plein temps ;
- les emplois permanents plein temps ou temps partiel ' mis à disposition ' (enseignants, etc.) ne figurant pas à la dotation budgétaire, estimés comme ci-dessus.
(2) Ce coefficient atteint au 1er octobre 1980 comprend :
- l'indemnité de gestion et de responsabilité instituée par l'annexe n° 2 (art. 7, al. a) ;
- l'indemnité de qualification spécialisée instituée par l'annexe n° 2 (art. 7, al. b) pour les cadres reclassés comme conseiller technique chef de service, attaché de direction/conseiller technique, chef de service documentation ;
Ne comprend pas :
- la ' majoration forfaitaire de coefficient de salaire ' instituée par l'annexe n° 1 (art. 7, modifié par décision patronale du 30 janvier 1980) ;
- l'indemnité de qualification spécialisée prévue antérieurement par l'annexe n° 2 (art. 7, al. b).

Annexe 2 Classification des emplois Personnel de direction, d'administration et de gestion

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n° 6.

L'avenant n° 1 du 20 juin 2000, à l'avenant n° 265 du 21 avril 1999, précise en son article unique les dates d'application comme suit :

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1er bis de l'annexe 1 de la convention collective 66 se verront appliquer l'intégralité des dispositions du présent avenant n° 265 du 1er septembre 2000.

Les autres cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 du 21 avril 1999 au 1er mai 2001.

E. - EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE D'ADMINISTRATION ET DE GESTION

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

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 ' Etablissements ou services '.

Le classement conventionnel sera celui correspondant audit emploi créé.

E 1. - Agents de bureau

En vigueur non étendu

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.

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	371
Après 1 an	374
Après 3 ans	381
Après 5 ans	386
Après 7 ans	391
Après 10 ans	400
Après 13 ans	406
Après 16 ans	415
Après 20 ans	421
Après 24 ans	432
Après 28 ans	445

Par l'avenant n° 250, les emplois conventionnels 'employé de bureau' et 'dactylographe' sont regroupés sous la dénomination ' agent de bureau'.

Par l'avenant n° 250 les emplois conventionnels ' employé de bureau ' et ' dactylographe ' sont regroupés sous la dénomination ' Agent de bureau '.

Agent administratif

En vigueur non étendu

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 niveau V.

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415

Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Par l'avenant n° 250, les emplois conventionnels de 'archiviste-documentaliste', 'agent administratif', 'commis d'économat', 'sténodactylographe', 'secrétaire sténodactylographe' sont regroupés sous la dénomination 'agent administratif'.

Par l'avenant n° 250 les emplois conventionnels de :
- archiviste-documentaliste ;
- agent administratif ;
- commis d'économat ;
- sténodactylographe ;
- secrétaire sténodactylographe,
sont regroupés sous la dénomination ' Agent administratif '.

Agent administratif principal

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 art. 3 BO Conventions collectives 95-17 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

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

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

ECHELON	COEFFICIENT
Début	396
Après 1 an	405
Après 3 ans	418
Après 5 ans	432
Après 7 ans	448
Après 10 ans	461
Après 13 ans	474
Après 16 ans	486
Après 20 ans	498
Après 24 ans	516
Après 28 ans	530

Par l'avenant n° 250, les emplois conventionnels de :
- agent administratif principal ;
- secrétaire sténodactylo principale ;
- aide-comptable ;
- rédacteur correspondancier ;
- commis principal d'économat,
sont regroupés sous la dénomination ' Agent administratif principal '.

Technicien qualifié

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 art. 1 BO Conventions collectives 95-17 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

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

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

A titre d'exemple, sont classés dans cette catégorie les salariés dont l'emploi est regroupé par le présent article, ainsi que les pupitreurs informatiques.

ECHELON	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

Par avenant n° 250, les emplois conventionnels de :
- secrétaire médicale ;
- secrétaire médicale principale ;
- secrétaire administratif (2e classe) ;
- comptable (2e classe) ;
- rédacteur documentaliste ;
- secrétaire de direction (niveau I) ;
- adjoint d'économat,

sont regroupés sous la dénomination ' Technicien qualifié '.

E 5. - Technicien supérieur

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 art. 5 BO Conventions collectives 95-17 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

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 BTS, DUT, etc., et aux techniciens qualifiés comptant au moins 10 ans d'ancienneté dans cette fonction ou dans un emploi équivalent.

A titre d'exemple, sont classés dans cette catégorie les salariés dont l'emploi est regroupé par le présent article, ainsi que les pupitreurs-programmeurs.

ECHELON	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

Par avenant n° 250, les emplois conventionnels de :
- comptable (1re classe) ;
- secrétaire administrative (1re classe) ;
- économe (2e classe) ;
- secrétaire de direction (niveau II),
sont regroupés sous la dénomination ' Technicien supérieur '.

Tableau de reclassement à la date d'effet de l'avenant n° 250

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 250 du 11-7-1994 art. 5 BO Conventions collectives 95-17 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

CLASSEMENT ACTUEL		NOUVEAU CLASSEMENT		
Echelon	**Coef.**	**Echelon**	**Coef.**	**Ancienneté d'échelon**
Début	421	Début	434	Conservée
Après 2 ans	467	Après 3 ans	478	Conservée
Après 4 ans	512	Après 7 ans	537	Conservée
Après 6 ans	539	Après 9 ans	570	Conservée
Après8 ans :				
- 1 an	577	Après 11 ans	581	Conservée majorée de 12 mois
+ 1 an	577	Après 14 ans	615	Conservée majorée de 12 mois
Après10 ans	616	Après 17 ans	647	Conservée majorée de 12 mois
Après12 ans	652	Après 20 ans	679	Conservée majorée de 12 mois
Après 15ans :				
- 4 ans	691	Après 24 ans	714	Conservée
+ 4 ans	691	Après 28 ans	762	Nulle

Annexe 3 : Personnel éducatif, pédagogique et social

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

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 oeuvre des techniques éducatives, pédagogiques et sociales.

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

Durée - Révision

Article 2

En vigueur non étendu

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

Conditions de recrutement

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Durée hebdomadaire du travail

Article 5

En vigueur non étendu

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 salariés concernés par les annexes susmentionnées 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.

Congés payés annuels supplémentaires

Article 6

En vigueur non étendu

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 6 jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 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 4e 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 6 jours consécutifs, d'un congé payé supplémentaire.

Indemnités

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 art. 12 BO Conventions collectives 95-17 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

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 peuvent 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.

En application de ce principe, est notamment versée l'indemnité ci-après :

a) Indemnité de ' qualification spécialisée ' Psychologie.

(Dispositions supprimées par avenant n° 250 1994-07-11)

b) Indemnité de ' qualification spécialisée ' Service social.

(Supprimée par avenant 67, article 4, du 2 mai 1974.)

c) ' Prime forfaitaire mensuelle '.

A compter du 1er janvier 1975 une prime forfaitaire mensuelle d'un montant de 100 F est attribuée aux aides médico-psychologiques.

Cette prime est payable mensuellement et à terme échu. Elle est réduite, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le salaire.

Les traitements sont exclusifs de toute autre indemnité.

Prime de service pour sujétions spéciales.

Les chefs de service éducatifs et éducateurs de clubs et équipes de prévention bénéficient d'une majoration forfaitaire 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 majoration est fixée à :

- Chef de service éducatif : 15 points.

- Educateur : 12 points.

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.

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 268 du 29-5-2000

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 peuvent 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.

En application de ce principe, est notamment versée l'indemnité ci-après :

a) Indemnité de « qualification spécialisée » Psychologie (supprimée par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994, agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO du 28 septembre 1994).

b) Indemnité de « qualification spécialisée » Service social (supprimée par Avenant n° 67 du 2 mai 1974).

c) « Prime forfaitaire mensuelle » (supprimée par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994, agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO du 28 septembre 1994).

d) Indemnité mensuelle (applicable jusqu'au 30 avril 2001, à compter du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6).

Le chef de service qui exerce une fonction de direction, son établissement ou service étant en dessous des conditions conventionnelles pour avoir un directeur, bénéficie d'une indemnité mensuelle de 30 points.

Le chef de service qui, en l'absence de directeur adjoint, est chargé en complément de sa mission du remplacement total et permanent du directeur pendant ses absences, bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points.

Ces indemnités suivent le sort du salaire et sont réduites dans les mêmes proportions que celui-ci.

Peut bénéficier de l'une ou l'autre des indemnités prévues ci-dessus :

Le chef de service éducatif - Annexe 3

Le chef de service pédagogique - Annexes 3 et 9

Le conseiller pédagogique - Annexe 3

L'éducateur technique chef - Annexe 3

L'assistante sociale chef - Annexe 3

Le chef de service animation - Annexe 3

Le chef de service paramédical - Annexe 4

Le chef de service des soutiens médico-sociaux - Annexe 10

Le chef de service - Annexe 10

(Avenant n° 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994.).

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 juin 1989, agréé par arrêté du 11 août 1989, JO du 25 août 1989).

3 - *Prime de service pour sujétions spéciales*

Les chefs de service éducatif et éducateurs de clubs et équipes de prévention bénéficient d'une majoration forfaitaire 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 majoration est fixée à :

- Chef de Service Éducatif (applicable jusqu'au 30 avril 2001, à compter du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe : 15 points

- Éducateur : 12 ponts.

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 juillet 1972 à effet du 1er septembre 1972).

4 - Prime pour les personnels travaillant en CER

(Ajoutée par avenant n° 268 du 29 mai 2000, agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO du 27 septembre 2000 applicable à compter du 1er octobre 2000)

Avenant n° 295 du 10 mai 2004, agréé par arrêté du 14 décembre 2004, JO du 28 décembre 2004, applicable à compter du 1er janvier 2005 : Les dispositions de l'avenant n° 268 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs renforcés (CER) sont étendues aux mêmes catégories de salariés exerçant leur activité dans un centre éducatif fermé (CEF).

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit, travaillant dans un centre éducatif renforcé 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.

Majoration d'ancienneté

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 144 du 27-11-1981 agréé par arrêté du 22-3-1982 JORF 18-5-1982, voir art. 39 des clauses générales de la convention

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

En tant que promotion professionnelle, par dérogation aux dispositions du 1er alinéa de l'article 38 de la convention, et en

application du 2e alinéa de l'article 39 de la convention,

à compter de l'obtention de leur titre de qualification d'emploi conventionnel, les personnels éducatifs en fonction, ci-après,

sont reclassés dans leur nouvel emploi conventionnel à un échelon de ' majoration pour ancienneté ' donnant salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui perçu dans leur emploi conventionnel précédent.

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

Aide médico-psychologique qualifié (arrêté du 4 septembre 1972).

Moniteur-éducateur ayant acquis sa qualification :

- dans le cadre de l'action d'adaptation, et justifiant du ' Certificat national ' de qualification régulièrement délivré par le CTNEAI ;

- au titre de la formation en cours d'emploi instituée par décret n° 73-117 du 7 février 1973.

Educateur spécialisé ayant acquis sa qualification :

- dans le cadre de l'action d'adaptation et justifiant du ' Certificat national ' de qualification régulièrement délivré par le CTENAI ;

- au titre de la formation en cours d'emploi instituée par décret n° 73-116 du 7 février 1973.

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

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

Surveillance de nuit

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 115 du 1-6-1978 agréé par arrêté du 10-7-1978 JORF 14-7-1978

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 1/2 heure de travail éducatif.

Annexe 3 : Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel éducatif, pédagogique et social

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Educateur spécialisé - Jardinière d'enfants spécialisée

Educateur spécialisé - Jardinière d'enfants spécialisée

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

Educateur spécialisé

Avant le 1er mars 1973 :

Justifiant d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateurs spécialisés figurant sur la liste annexée à la présente convention (annexe n° 3 A), 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 :

Justifie :

- de la reconnaissance de qualification obtenue au titre des articles 6, 10 ou 11 des accords nationaux de travail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958 ;

- d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateurs spécialisés figurant sur la liste annexée à la présente convention (annexe n° 3 A) ;

- du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (décret n° 67-138 du 22 février 1967, modifié par décret n° 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 3 décembre 1966).

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

Jardinière d'enfants spécialisée

Cadre d'extinction.

Justifiant du diplôme d'Etat de jardinière d'enfants et de la spécialisation " Enfance inadaptée " définie par le ministère des affaires sociales.

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

(1) Avec sujétions d'internat spécialisé (annexes n° 3, n° 9 et n° 10) et jardinière d'enfants spécialisée (annexes n° 3 et n° 9).

Aide médico-psychologique

En vigueur non étendu

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

Justifie du certificat d'aptitude délivré au nom du secrétaire d'Etat à l'action sociale et à la réadaptation par le chef du

service régional de l'action sanitaire et sociale, au titre de l'arrêté ministériel du 4 septembre 1972 (*tel que modifié par l'avenant n° 48 du 11 avril 1973*).

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Ce nouveau classement inclut la prime spécifique « soignants » de 5,5 points qui se trouve de ce fait supprimée.

Auxiliaire de vie sociale

Article

En vigueur non étendu

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

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de vie sociale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

Educateur scolaire avec CAP

Educateur scolaire

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19-12-1994 agréé par arrêté du 16-2-1995 JORF 25-2-1995.

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 ministre des affaires sociales et obtenu avant le 31 décembre 1992.

Déroulement de carrière	Périodicité	Coefficient
Début	1 an	411
Après 1 an	1 an	424
Après 2 ans	1 an	438
Après 3 ans	2 ans	453
Après 5 ans	2 ans	465
Après 7 ans	2 ans	482
Après 9 ans	3 ans	501
Après 12 ans	3 ans	513
Après 15 ans	3 ans	527
Après 18 ans	3 ans	556
Après 21 ans	3 ans	587
Après 24 ans	4 ans	617
Après 28 ans	-	652

Educateur scolaire avec baccalauréat

Educateur scolaire

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

Justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet.

échelon	Coefficient
Début	393
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462
Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557

Moniteur-éducateur

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19-12-1994 agréé par arrêté du 16-2-1995 JORF 25-2-1995.

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 n° 3 B) obtenu après 2 années de formation théorique et pratique, du baccalauréat complet et de la reconnaissance d'aptitude aux fonctions éducatives, après un stage de 3 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 certificat d'aptitude délivré par l'un des centres de formation figurant à la liste annexée à la présente convention (annexe n° 3 B) obtenu après 2 années de formation théorique et pratique, du certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur (décret n° 70-240 du 9 mars 1970, modifié par décret n° 73-117 du 7 février 1973) ou du certificat national de qualification de moniteur-éducateur régulièrement délivré par le CTNEAI au titre de l'action d'adaptation (protocole d'accord du 4 juin 1969, convention du type B du 3 décembre 1966).

Déroulement de carrière	Périodicité	Coefficient	Coefficient (1)
Début	1 an	411	421
Après 1 an	1 an	424	434
Après 2 ans	1 an	438	450
Après 3 ans	2 ans	453	464
Après 5 ans	2 ans	465	476
Après 7 ans	2 ans	482	493
Après 9 ans	3 ans	501	513
Après 12 ans	3 ans	513	525
Après 15 ans	3 ans	527	539
Après 18 ans	3 ans	556	568
Après 21 ans	3 ans	587	600
Après 24 ans	4 ans	617	630
Après 28 ans	-	652	665

Effet au 1er août 1994.

(1) Avec sujétions d'internat.

Technicien de l'intervention sociale et familiale

Article

En vigueur non étendu

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

Déroulement de carrière	Coefficient	Coefficient (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568

Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
(1) Avec sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

Educateur de jeunes enfants

En vigueur non étendu

Educateur de jeunes enfants justifiant du diplôme d'éducateur de jeunes enfants

Exerçant dans des établissements et services de l'enfance inadaptée qui requièrent cette fonction et affectés à l'éducation et aux soins de jeunes enfants de 18 mois à 6 ans.

Déroulement de carrière		
Périodicité	**Coefficient**	**Coefficient (1)**
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
(1) Avec sujétions d'internat		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

Educateur technique

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19-12-1994 agréé par arrêté du 16-2-1995 JORF 25-2-1995.

Justifiant soit d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme admis en équivalence et de 5 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 3 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.

échelon	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

Monitrice d'enseignement ménager

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-1-1994 JORF 28-9-1994.

En voie d'extinction (diplôme délivrée jusqu'en 1971).

Travailleuse sociale exerçant des fonctions pédagogiques auprès de mineurs et justifiant du diplôme d'Etat de monitrice d'enseignement ménager familial : 2 parties.

échelon	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

Conseillère en économie familiale et sociale

En vigueur non étendu

Travailleuse sociale qualifiée, justifiant soit du diplôme d'Etat de conseillère en économie familiale et sociale, soit du brevet de technicien supérieur de conseillère ménagère, 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.

échelon	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

Animateur socio-éducatif

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-1-1994 JORF 28-9-1994.

Justifiant du DEFA (diplôme d'Etat aux fonctions d'animation) institué par le décret n° 79-500 du 28 janvier 1979 et du certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives et à l'exercice des professions socio-éducatives (CAPASE) institué par l'arrêté du 5 février 1970 du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargé de la jeunesse, des sports et des loisirs, exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin dans des services de prévention ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
(1) Avec sujétions d'internat.		

Animateur (titulaire du DUT, formation de niveau III)

Animateur

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19-12-1994 agréé par arrêté du 16-2-1995 JORF 25-2-1995.

Exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans les 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.

échelon	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

Professeur d'éducation physique et sportive

En vigueur non étendu

Remplacé par avenant n° 292 du 14-1-2004

Il est créé un 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 et réservé aux titulaires d'un diplôme de niveau II, en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début (1 an)	454
Après 1 an (2 ans)	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

Le professeur d'EPS, 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 d'activités physiques adaptées « public spécifique : personnes handicapées ». Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Répartition de la durée hebdomadaire de travail du professeur d'EPS

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail. Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Congés : professeurs d'EPS travaillant dans des établissements du second degré

Par dérogation aux dispositions de l'article 22 " Congés payés annuels " des dispositions permanentes et de l'article 6 " Congés payés annuels supplémentaires " de l'annexe n° 3, le professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans un établissement du second degré bénéficie d'une durée de congés identique à celle dont bénéficient les professeurs d'EPS des lycées et collèges, en fonction du calendrier scolaire de l'académie du lieu d'implantation de l'établissement.

Toutefois, la direction de chaque établissement pourra demander aux professeurs d'EPS de participer annuellement à une session de perfectionnement de 1 semaine organisée pendant la période desdits congés.

Sont reclassés dans la grille " professeur d'éducation physique et sportive " les salariés classés " professeurs d'éducation physique " au 31 décembre 2002 (1) et disposant des titres requis tels qu'exigés par les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

(1) La loi n° 2002-1578 du 30 décembre 2002, modifiant l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives précise, notammment, que les dispositions du I de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas ' aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit '.

Professeur d'éducateur sportif en EPS ou APS

Moniteur d'EPS 1er groupe

En vigueur non étendu

Remplacé par avenant n°292 du 14-1-2004

Il est créé un poste d'éducateur sportif en EPS ou APS. Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau III ou IV, en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

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

A. - Educateur sportif, en position d'enseignant

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

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe n° 3 de la CCNT.

B. - Educateur sportif, hors position d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe n° 3 de la CCNT.

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

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

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

Régime des congés payés supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe n° 3 de la CCNT.

Educateur sportif titulaire d'un diplôme de niveau III

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	COEFFICIENT avec anomalie de rythme de travail (*)
Début	434	446
Après 1 an (2 ans)	447	459
Après 3 ans (2 ans)	478	491
Après 5 ans (2 ans)	503	517
Après 7 ans (2 ans)	537	552
Après 9 ans (2 ans)	570	586
Après 11 ans (3 ans)	581	597
Après 14 ans (3 ans)	615	632
Après 17 ans (3 ans)	647	665
Après 20 ans (4 ans)	679	698
Après 24 ans (4 ans)	715	735
Après 28 ans	762	783
(*) 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).		

Sont reclassés dans la grille "éducateur sportif en EPS ou APS" de niveau III les salariés classés "moniteur d'éducation physique 1er groupe" au 31 décembre 2002 (1) et disposant des titres requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Educateur sportif titulaire d'un diplôme de niveau IV

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	COEFFICIENT avec anomalie de rythme de travail (*)
Début	411	421
Après 1 an (2 ans)	424	434
Après 2 ans (2 ans)	438	450

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	COEFFICIENT avec anomalie de rythme de travail (*)
Après 3 ans (2 ans)	453	464
Après 5 ans (2 ans)	465	476
Après 7 ans (2 ans)	482	493
Après 9 ans (3 ans)	501	513
Après 12 ans (3 ans)	513	525
Après 15 ans (3 ans)	527	539
Après 18 ans (3 ans)	556	568
Après 21 ans (3 ans)	587	600
Après 24 ans (4 ans)	617	635
Après 28 ans	652	665
(*) 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).		

Sont reclassés dans la grille "éducateur sportif en EPS ou APS" de niveau IV les salariés classés "moniteur d'éducation physique 2e groupe" au 31 décembre 2002 (1) et disposant des titres requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

(1) La loi n° 2002-1578 du 30 décembre 2002, modifiant l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, précise, notammment, que les dispositions du I de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas ' aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit '.

Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, l'emploi de moniteur adjoint d'animation de sport et de loisirs est remplacé par un emploi de moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion). Pour les titulaires de cet emploi, non titulaires d'un diplôme de niveau V minimum, les modalités de la mise en oeuvre obligatoire d'une formation qualifiante de niveau V, à la charge de l'employeur, sont précisées dans un avenant au contrat de travail.

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
De début	371	381
Après 1 an	374	384
Après 3 ans	385	395
Après 6 ans	399	410
Après 9 ans	411	422
Après 13 ans	425	437
Après 17 ans	448	460
Après 21 ans	469	482
Après 25 ans	490	503

Répartition de la durée hebdomadaire du travail du chargé d'animation et/ou d'activités

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuel supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe n° 3 de la CCNT.

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

Compte tenu de l'application des dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, les ' moniteurs adjoints d'animation de sport et de loisirs ' sont maintenus, sous l'appellation de ' moniteurs adjoints d'animation et/ou d'activités ' dans la grille antérieure dont ils conservent le déroulement de carrière, avec bénéfice éventuel de l'indemnité pour anomalie de rythme de travail.

Les salariés en fonction au 31 décembre 2002 et qui, à cette date, ne répondent pas aux conditions de diplôme définies par l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Toutefois, ils sont maintenus dans la grille antérieure dont ils conservent le bénéfice pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les employeurs de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification (y compris par la VAE).

Les salariés embauchés entre le 1er janvier 2003 et la date d'entrée en vigueur de l'avenant et qui ne répondraient pas aux conditions de diplôme précisées par dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Ils sont maintenus dans la grille dont ils conservent le bénéfice pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les employeurs de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification.

Assistante sociale chef

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19-12-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-1-1994 JORF 28-9-1994.

Assistante sociale diplômée d'Etat (ou autorisée) ayant sous sa responsabilité technique jusqu'à 3 assistantes (au-delà de 3 assistantes sous sa responsabilité technique, classement par référence au classement fonctionnel des directeurs d'établissements et services).

échelon	Coefficient
Début	577
Après 2 ans	598
Après 4 ans	622
Après 6 ans	653
Après 8 ans	686
Après 10 ans	720
Après 14 ans	755
Après 18 ans	789

Assistant de service social

Assistante sociale spécialisée (enfance inadaptée)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-1-1994 JORF 28-9-1994.

Assistante sociale spécialisée diplômée d'Etat (ou autorisée).

échelon	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

Educateur scolaire spécialisé

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

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).

échelon	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

Educateur technique spécialisé

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

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 (tel que modifié par avenant n° 48 du 11 avril 1973 et protocole d'accord du 28 janvier 1974).

Les éducateurs techniques (y compris pour déficients auditifs et visuels) en fonction au 1er janvier 1979, et titulaires d'un des diplômes ou certificats délivrés par l'un des centres de formation figurant sur la liste prévue à l'annexe n° 3 D (tel que modifié par avenant n° 119 du 1er février 1979 avec effet au 1er janvier 1979).

échelon	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

Enseignant technique

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-1-1994 JORF 28-9-1994.

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

échelon	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

Annexe n° 3 A - Liste des écoles de formation des éducateurs spécialisés - Avant institution du diplôme d'Etat (JORF du 13 juillet 1973)

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu

Angers (49)

Centre de formation d'éducatrices et d'éducateurs spécialisés, 10, rue Michelet, et 1, rue Daillière (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)

Ecole 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 de Caen, Calvados) (diplômes délivrés à compter de 1965).

Clermont-Ferrand (63)

Ecole pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, 62, avenue Marx-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 sis 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).

Ecole 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)

Ecole 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)

Ecole pour la formation des éducateurs et des éducatrices spécialisés pour l'enfance et l'adolescence inadaptée, 6, rue

d'Arcole, puis 20, boulevard de Salyens (diplômes délivrés à compter de juillet 1960).

Montesson (78)

Voir Epinay-sur-Seine.

Montpellier (34)

Institut de psychopédagogie médico-sociale de l'université de Montpellier, 26, boulevard du Jeu-de-Paume (diplômes délivrés à compter de juin 1944).

Nancy (54)

Ecole d'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)

Ecole 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)

Ecole d'éducateurs spécialisés, 2032, rue du Général-de-Gaulle (diplômes délivrés à compter de 1969).

Paris (75)

Ecole de formation psychopédagogique de l'Institut catholique de Paris, 12, rue Cassette, 75006 Paris (diplômes délivrés à compter de juillet 1948).

Centre de formation d'éducateurs spécialisés et de moniteurs-éducateurs, 60, rue de Rome, 75008 Paris, puis 145, avenue Parmentier, 75010 Paris (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)

Ecole d'éducateurs spécialisés, Le Château (diplômes délivrés à compter de juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés, cf. circulaire du 17 mai 1960).

Poitiers (86)

Ecole d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés, 1, rue Guynemer, Pont-Achard (diplômes délivrés à compter de 1966).

Rennes (35)

Ecole de formation d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés de Bretagne, 21, rue Charles-Le Goffic (diplômes délivrés à compter de 1966).

Strasbourg (67)

Ecole de formation de personnel pour l'encadrement de l'enfance et de l'adolescence inadaptées, 6, quai Saint-Nicolas (diplômes délivrés à compter de janvier 1954).

Toulouse (31)

Centre de formation d'éducateurs spécialisés, 126, route de Saint-Simon (diplômes délivrés à compter de juin 1948).

Tours (37)

Ecoles d'éducatrices spécialisées, 17, quai Portillon, Saint-Symphorien (diplômes délivrés à compter de juin 1962, ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que leurs titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés, cf. circulaire du 17 mai 1960).

Versailles (78)

Voir Buc.

Alger

Centre de formation Moissons-Nouvelles Dely-Ibrahim (diplômes délivrés de juin 1960 à juillet 1962).

Ecole d'éducatrices, 152, avenue du Maréchal-Foch, Saint-Eugène (diplômes délivrés de juin 1960 à juillet 1962).

Certificat de fin de stage d'éducateur de prévention délivré conjointement, avant le 1er mars 1966, par le Haut Comité de la jeunesse siégeant auprès du Premier ministre, le ministre de la jeunesse et des sports et le ministre des affaires sociales.

Actualisation résultant de la lettre du 13 décembre 1970 du secrétariat d'Etat à l'action sociale et à la réadaptation (15 candidats détiennent ce certificat).

Annexe n° 3 B - Liste des instituts, écoles et cycles de formation de moniteurs-éducateurs - Avant institution du diplôme d'Etat (JORF du 13 juillet 1973)

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu

Centres dépendant du ministère de l'éducation nationale ; diplôme délivré en application de l'arrêté du 12 août 1963 sous le titre certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur des maisons d'enfants.

Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active, délégation générale, 55, rue Saint-Placide, à Paris (6e) (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur 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 (8e).

Peynier (13)

Le Château

Saint-Symphorien-lès-Tours (37)

17, quai Portillon.

Pau (64)

2, avenue Henri-Russel.

Angers (49)

Section de moniteurs-éducateurs de l'école d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés, 1, rue Daillière (diplômes délivrés jusqu'en 1968).

Béhasque (64)

Section de moniteurs-éducateurs du centre féminin de promotion sociale, Saint-Palais (diplômes délivrés à compter de 1968).

Bordeaux (33)

Section en cours d'emploi de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de l'école d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés, 32, cours de Verdun, puis 9, rue du Colisée (diplômes délivrés en 1967 et 1968).

Bron-Parilly (69)

Section de moniteurs-éducateurs de l'école technique et pratique de formation sociale Cité de l'enfance, 62, rue Lionel-Terray (diplômes délivrés à compter de 1966).

Castelnaudary (11)

Section de formation de moniteurs-éducateurs, La Rouatière (diplômes délivrés à compter de 1970).

Chamalières (63)

Section de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices annexée à l'école pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, 20, rue Emile-Zola, puis 62, avenue Marx-Dormoy, à Clermont-Ferrand (diplômes délivrés à compter de 1966).

La Force (24)

Centre de formation professionnelle sanitaire et sociale en cours d'emploi, fondation John-Bost (diplômes délivrés en 1967, 1968 et 1970).

Lyon (69)

Section de moniteurs-éducateurs de l'école de service social du Sud-Est, 1, rue Alphonse-Fochier (diplômes délivrés à compter de 1953).

Section de monitrices-éducatrices (ou d'éducatrices pour maisons d'enfants) de l'institut Saint-Laurent, 12, montée Saint-Laurent, puis 123, montée de Choulans (diplômes délivrés à compter de 1954).

Marseille (13)

Formation en cours d'emploi de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de la région de Provence, 54, rue Paradis, puis 16, rue Ferdinand-Rey (diplômes délivrés à compter de 1967).

Nancy (54)

Section de monitrices-éducatrices de l'école d'éducatrices spécialisées, 7, rue des Glacis, puis avenue Raymond-Pinchard (diplômes délivrés à compter de 1965).

Nantes (44)

Centre d'enseignement des monitrices de la jeunesse, 16, rue des Rochettes (diplômes délivrés depuis 1964).

Nîmes (30)

Section de moniteurs-éducateurs du centre d'enseignement technique et social, chambre de commerce, 1 ter, avenue du Général-Leclerc (diplômes délivrés à compter de 1969).

Paris (75)

Section de moniteurs-éducateurs et de monitrices-éducatrices de l'école de formation psychopédagogique de l'Institut catholique, 12, rue Cassette (6e) (diplômes délivrés à compter de 1966).

Rouen (76)

Section de moniteurs-éducateurs du centre de formation et de perfectionnement des éducateurs Peuple et culture de

Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf (diplômes délivrés à compter de 1970).

Saint-Rome-de-Dolan (48)

Ecole de monitrices-éducatrices (diplômes délivrés à compter de 1969).

Strasbourg (67)

Ecole de moniteurs-éducateurs de l'institut diocésain de formation psychopédagogique, 5, rue Saint-Léon (diplômes délivrés à compter de 1966).

Toulouse (31)

Centre de formation de moniteurs-éducateurs, 9, rue Joly (1, place Sainte-Scarbes) (diplômes délivrés à compter de 1965).

Annexe n° 3 C - Liste des centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants - Agréées (JORF du 13 juin 1973)

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu

Angers (49)

Les Heures-Claires, section de l'école normale sociale de l'Ouest, 20, rue Racine (agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1940).

Le Ban-Saint-Martin (57)

Centre de formation d'éducatrices-jardinières, institut polyvalent de travailleurs sociaux, 41, avenue de la Liberté (anciennement 11, rue des Récollets), à Metz (agréé le 27 décembre 1962 avec effet de cette date).

Blois (41)

Centre pédagogique Charles-Péguy, 33, rue du Bourg-Neuf (agrément accordé le 9 septembre 1955 avec effet de la date d'ouverture, retiré à compter du 1er octobre 1972).

Boulogne (92)

Centre de formation pédagogique, 33-37, rue de Solférino (agrément accordé le 18 février 1972, avec effet du 1er octobre 1971).

Cauderan (33)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, place Lopès (agrément accordé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1942).

Courbevoie (92)

Ecole de jardinières d'enfants, Toute l'enfance en plein air, 264, boulevard Saint-Denis (agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1923).

Le Havre (76)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, Les Ormeaux, 6, rue du Docteur-Gilbert (agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1949).

Levallois-Perret (92)

Ecole de formation de jardinières-éducatrices, 49, rue Paul-Vaillant-Couturier (à Boulogne avant 1957) (agréée le 2 août

1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1947).

Lille (59)

Ecole de jardinières d'enfants, 14, boulevard Vauban (agréée le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture de l'école, 1937).

Lyon (69)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, section de l'école de service social du Sud-Est, 1, rue Alphonse-Fochier (agréé le 2 août 1955 avec effet de sa date d'ouverture, 1935).

Marseille (13)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, section de l'école de service social de Provence, 39, rue Saint-Jacques (agréé le 2 août 1955 avec effet de sa date d'ouverture, 1943).

Montpellier (34)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, 19, avenue Georges-Clemenceau (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 date sa d'ouverture, 1954).

Mulhouse-Dornach (68)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, 30, rue de Hirsingue (agréé le 2 août 1955, avec effet de la date d'ouverture du centre, 1937).

Nantes (44)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, 7, rue du Frère-Louis (agréé le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture).

Paris (75)

Centre de formation de jardinières-éducatrices de l'abbaye, 9, rue Clerc (7e) (agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1925).

Ecole d'éducatrices du centre d'études pédagogiques, 15, rue Louis-David (16e) (agréée le 12 décembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1949, retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972).

Ecole pratique de formation sociale, 185, rue de Charonne (11e) (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 (17e) (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 (16e) (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 (11e) (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 (5e) (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 (16e) (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 ; fermé 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 Clemenceau (agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, octobre 1947).

Sèvres (92)

Ecole de pédagogie active, section de l'école nouvelle Jean-Cavaillès, 69, rue Brancas (agréée le 8 juin 1957, avec effet de sa date d'ouverture, octobre 1953).

Strasbourg (67)

Centre de formation d'éducatrices-jardinières, collège Lucie-Berger, 10, rue Saint-Marc (agréé le 8 juin 1957, avec effet du 1er octobre 1957).

Centre de formation d'éducatrices-jardinières, 19, rue de Verdun (agréé le 2 août 1957, avec effet de sa date d'ouverture, juillet 1938).

Toulouse (31)

Centre de formation d'éducatrices-jardinières, institut de puériculture, 37, allée Jules-Guesde (agréé le 15 juin 1958, avec effet du 1er octobre 1957).

Ecole d'éducatrices-jardinières, 8, rue Saint-Denis (agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1952).

Tours (37)

Ecole de jardinières d'enfants, 11, place F.-Sicard (agréée le 9 mai 1956, avec effet de cette même date ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972).

Section de formation de jardinières d'enfants, de l'école d'éducatrices spécialisées, 10, rue Losserand (agréée le 22 août 1972, à compter du 1er octobre 1972).

Annexe n° 3 D - Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant n°119 permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu

Clermont-Ferrand (63)

Ecole pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972 et certificat de formation aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1976.

Dijon (21)

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, certificat délivré en 1971, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire d'éducateurs techniques spécialisés.

Grenoble (38)

Institut universitaire de technologie II, département carrières sociales, option éducateurs spécialisés, diplôme d'éducateur technique spécialisé de l'université des sciences sociales de Grenoble délivré en 1971, 1972, 1973, 1974, 1975 et 1976.

Lille (59)

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

Marseille (13)

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 20, boulevard des Salyens, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé pour l'enfance et l'adolescence inadaptées signé par le recteur de l'université d'Aix-Marseille et délivré en 1969.

Montpellier (34)

Institut de psychopédagogie médico-sociale, unité de formation (enfance inadaptée), éducateurs techniques, attestation de formation pédagogique enfance inadaptée délivrée en 1976 et cosignée par l'AFPA et l'UER de l'université Paul-Valéry.

Rouen (76)

Centre de formation et de perfectionnement des éducateurs de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf (aujourd'hui IRFTS de Haute-Normandie, 76380 Canteleu), diplôme d'éducateur technique spécialisé en 1972, 1974 et 1975.

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.

Hérouville-Saint-Clair (14)

Ecole d'éducateurs spécialisés de l'institut régional de formation des travailleurs sociaux, 14200 Hérouville-Saint-Clair ; en 1972, certificat de formation d'éducateur technique spécialisé et, en 1977, certificat de fin de formation.

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)

Ecole 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, 1966, 1967, 1969 et 1970.

Annexe n° 4 - Personnel psychologique et paramédical

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

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 oeuvre des techniques psychologiques et paramédicales.

Les définitions, classifications, salaires et modalités de rémunération de ces personnes sont fixés par la présente annexe.

Durée, révision

Article 2

En vigueur non étendu

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

Durée hebdomadaire de travail

Article 4

En vigueur non étendu

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 salariés concernés par les annexes susmentionnées 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.

Congés payés supplémentaires

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 164 du 28-5-1985 agréé par arrêté du 4-7-1985 JORF 12-7-1985.

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 :

- psychologue, chef de service paramédical, ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, à temps plein et temps partiel : six jours de congés consécutifs ;

- autres personnels : 3 jours de congés consécutifs ;

Non compris les jours fériés et repos hebdomadaires, au cours de chacun des 3 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 4e alinéa de l'article 22.

Indemnités

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994.

Prime spécifique mensuelle de 23 points.

Article 9

En vigueur non étendu

A compter du 1er août 1994, pour les puéricultrices, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoutent au classement.

Annexe n° 4 suite - Classification des emplois et coefficients de salaire du personnel psychologique et paramédical

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Les dispositions générales et des différentes annexes, spécifiques aux cadres, sont intégralement rassemblées dans l'annexe n° 6.

L'avenant n° 1 du 20 juin 2000, à l'avenant n° 265 du 21 avril 1999, précise en son article unique les dates d'application comme suit :

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1er bis de l'annexe 1 de la convention collective 66 se verront appliquer l'intégralité des dispositions du présent avenant n° 265 du 1er septembre 2000.

Les autres cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 du 21 avril 1999 au 1er mai 2001.

Personnel psychologique et paramédical

Kinésithérapeute - Ergothérapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 art. 6 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

Kinésithérapeute

Justifiant du diplôme d'Etat (décret du 29 mars 1963).

Ergothérapeute

Justifiant du diplôme d'Etat (décret du 6 novembre 1970).

Orthophoniste

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le décret du 22 octobre 1971.

Orthoptiste

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par la loi du 21 décembre 1972.

Psychomotricien

Répondant aux conditions de qualification professionnelle fixées par le décret du 15 février 1974.

échelon	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

Puéricultrice

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 art. 6 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

Infirmière spécialisée pour enfants justifiant du diplôme d'Etat de puéricultrice (décret du 13 août 1947, modifié par le décret du 5 juillet 1973).

A compter du 1er août 1994 est ajoutée au classement fonctionnel une bonification de 20 points mensuels dont il est déjà tenu compte dans les coefficients ci-dessous.

Ce nouveau classement inclut la prime spécifique de 23 points qui se trouve de ce fait supprimée.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	454	466
Après 1 an	467	479
Après 3 ans	498	511
Après 5 ans	523	537
Après 7 ans	557	572
Après 9 ans	590	606
Après 11 ans	601	617
Après 14 ans	635	652
Après 17 ans	667	685
Après 20 ans	699	718
Après 24 ans	735	755
Après 28 ans	782	803
(1) Avec sujétions d'internat.		

Infirmier

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 art. 6 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

Diplômé d'Etat ou de secteur psychiatrique.

Ce nouveau classement inclut la prime spécifique de 23 points qui se trouve de ce fait supprimée.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
(1) Avec sujétions d'internat.		

Aide soignant

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 art. 6 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

Avec certificat d'aptitude institué par arrêté du 23 janvier 1956, ou cadre d'extinction (sans le certificat d'aptitude).

Ce nouveau classement inclut la prime spécifique « soignants » de 5,5 points qui se trouve de ce fait supprimée.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Auxiliaire de puériculture

En vigueur non étendu

Titulaire du certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire, de puériculture.

Ce nouveau classement inclut la prime spécifique « soignants » de 5,5 points qui se trouve de ce fait supprimée.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Annexe n° 5 Dispositions particulières au personnel des services généraux

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Durée, révision

Article 2

En vigueur non étendu

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

Indemnités

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 268 du 29-5-2000

Aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention nationale viennent s'ajouter éventuellement des indemnités pour sujétions particulières.

En application de ce principe, sont notamment versées les indemnités ci-après :

a) Indemnité de risques et sujétions spéciales

Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une indemnité de risques et sujétions spéciales, dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de 7 points de coefficient.

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

b) Prime de service pour servitudes d'internat

Remplacée par le surclassement Internat (Avenant n° 202 du 27 juin 1989)

c) Prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit travaillant dans un centre éducatif renforcé 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 (1).

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 no 1 bis de la convention collective.

(1)?Les dispositions de l'avenant no 268 du 29 mai 2000 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs renforcés (CER) sont étendues aux mêmes catégories de salariés exerçant leur activité dans un centre éducatif fermé (CEF).

Avancement de grade

Article 5

En vigueur non étendu

Peuvent être nommés par promotion de grade :

- maître ouvrier : les ouvriers professionnels comptant 8 années de services effectifs en cette qualité dans l'enfance inadaptée ;

- ouvrier professionnel 1re catégorie : les ouvriers professionnels de 2e catégorie comptant 8 années de services effectifs en cette qualité dans l'enfance inadaptée ;

- ouvrier professionnel de 2e catégorie : les ouvriers professionnels de 3e catégorie comptant 8 années de services effectifs en cette qualité dans l'enfance inadaptée.

Congés payés supplémentaires

Article 8

En vigueur non étendu

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 3 jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 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 4e alinéa de l'article 22.

Définitions conventionnelles d'emploi

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 149 du 28-4-1982 agréé par arrêté du 28-6-1982 JORF 17-7-1982, avec application au 1-9-1982

Les définitions conventionnelles d'emploi sont modifiées comme suit :

- 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.

Durée du travail, équivalence

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Accord 236 du 12-3-1992 en vigueur à la publication de l'arrêté agréé par arrêté du 27-4-1992 JORF 10-6-1992.

L'équivalence fixée à quarante-quatre heures hebdomadaires pour le veilleur de nuit chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations, est réduite à quarante heures au 1er septembre 1993.

Cette durée du travail sera fixée sur la base de la durée légale (39 heures) au 1er septembre 1994.

Classifications

Agent de service intérieur

En vigueur non étendu

Emploi comportant un ensemble de travaux relevant de spécialités bien définies.

Sont classés dans cette catégorie :

- agent de buanderie ;

- agent de cuisine (épluchage, nettoyage, plonge) ;

- agent d'entretien ;

- veilleur de nuit (non impliqué par la surveillance des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations ;

- concierge à service continu ;

- conducteur de véhicule assurant l'entretien courant ;

- surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement ;

- chauffeur chaudière chauffage central ;

- commis de cuisine (capable de remplacer le cuisinier) ;

- conducteur de machine à laver ;

- lingère ravaudeuse repasseuse ;

- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant de la qualification professionnelle requise du travailleur spécialisé qui exécute des travaux nécessitant une formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

Le reclassement des personnels en activité en qualité d'' agent de service intérieur ' à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d'' ouvrier qualifié ' conformément aux dispositions suivantes.

Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
De début	371	380
Après 1 an	374	384
Après 3 ans	381	390
Après 5 ans	386	395
Après 7 ans	391	400
Après 10 ans	400	409
Après 13 ans	406	415
Après 16 ans	415	425
Après 20 ans	421	431
Après 24 ans	432	442
Après 28 ans	445	455

NOTA : (1) L'avenant n° 250 a regroupé sous la dénomination 'Agent de service intérieur' les emplois conventionnels d' 'Agent spécialiste de service général' et d' 'ouvrier professionnel de 3ème catégorie'.

(+) 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 à avoir des contacts avec les mineurs, bénéficient d'une 'indemnité de risques et sujétions spéciales', dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de sept points de coefficient.

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

Ouvrier qualifié

En vigueur non étendu

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 également classés dans cette catégorie :

- cuisinier qualifié ;

- lingère confectionneuse qualifiée ;

- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant d'un CAP ou d'une qualification acquise par une longue pratique du métier.

- maître(sse) de maison .

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
De début	376	384
Après 1 an	381	389
Après 3 ans	394	403
Après 5 ans	403	411
Après 7 ans	415	425
Après 10 ans	432	442
Après 13 ans	448	458
Après 16 ans	462	472
Après 20 ans	479	489
Après 24 ans	493	504
Après 28 ans	501	512

L'emploi conventionnel 'ouvrier professionnel de 2e catégorie' prend la dénomination d' 'ouvrier qualifié'.

Agent technique

En vigueur non étendu

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 de niveau II comptant au moins 8 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.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat. Indemnité de risques et sujétions spéciales : Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une indemnité de risques et sujétions spéciales, dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de 7 points de coefficient. Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.		

Les emplois conventionnels suivants :

- ouvrier professionnel de 1re catégorie ;

- maître ouvrier,

sont regroupés sous la dénomination « agent technique ».

Agents technique supérieur

En vigueur non étendu

B(Avenant n° 250 1994-07-11 art. 21 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994)

Responsable des activités techniques professionnelles du service et de sa bonne marche :

- formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou de 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.

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
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

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
(1) Avec sujétions d'internat. Indemnité de risques et sujétions spéciales : Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une indemnité de risques et sujétions spéciales, dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de 7 points de coefficient. Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.		

Annexe n° 6 Dispositions spéciales aux cadres

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Dispositions résultant de l'avenant n° 137 du 23 janvier 1981

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 137 du 23-1-1981 agréé par arrêté du 5-6-1981 JONC 14-6-1981.

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

ANNEXE N° 2

Personnel de direction d'administration et de gestion

Les directeurs et directeurs adjoints d'établissement et de service.

Les directeurs, directeurs administratifs et secrétaires généraux administratifs et directeurs adjoints d'associations ou d'organismes.

Les chefs de service des CREAI et directeurs adjoints des CREAI.

Les chefs comptables de 1re et 2e classe.

Les chefs de personnel de 1re et 2e classe.

Les conseillers techniques chefs de service.

Les attachés de direction et conseillers techniques de 1re et 2e classe.

Les chefs de service entretien et sécurité de 1re et 2e classe.

Les chefs de service documentation/information.

Les assistants de documentation.

Les économes principaux et économes de 1re classe.

ANNEXE N° 3

Personnel éducatif, pédagogique et social

Les chefs de service éducatif, chef de service pédagogique et éducateurs techniques chefs.

Les assistants sociaux chefs.

ANNEXE N° 4

Personnel psychologique et paramédical

Les psychologues.

Les chefs de service paramédicaux.

ANNEXE N° 7

Personnel des écoles de formation

Les directeurs, directeurs adjoints, instructeurs chefs et instructeurs.

ANNEXE N° 10

Personnel des établissements et services pour personnes handicapées adultes

Les directeurs et directeurs adjoints :

- de centre d'aide par le travail ;

- de centre d'habitat ;

- de maison d'accueil spécialisé.

Les chefs de service, d'ateliers, adjoints techniques.

Les ingénieurs de fabrication.

Les cadres technico-commerciaux.

Modalités d'intégration :

Pour l'application initiale des classifications d'emploi de la présente annexe, il sera procédé à l'intégration de tous les salariés permanents en activité de service (ou dans l'une des positions de travail effectif prévues à l'article 22 de la CCNT) dans les conditions suivantes :

- classement au coefficient majoré pour ancienneté donnant salaire égal ou immédiatement supérieur à celui atteint dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel à la date d'application de l'annexe n° 10 :

- pour les salariés relevant antérieurement de la CCNT du 15 mars 1966 et justifiant d'un nouveau classement fonctionnel dans l'un des nouveaux emplois institués par l'annexe n° 10 ;

- pour les salariés ne relevant pas antérieurement de la CCNT du 15 mars 1966.

Si ce nouveau classement d'emploi :

- procure une augmentation supérieure à celle d'un avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel, il y ancienneté nulle dans ce nouvel échelon de ce nouveau coefficient ;

- ne procure pas une augmentation supérieure à celle d'un avancement normal d'échelon dans l'ancien emploi conventionnel ou contractuel, l'intéressé conservera dans le nouvel échelon de ce nouveau coefficient l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Dispositions résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Aux dates d'application du présent avenant, les dispositions générales et les différentes annexes, spécifiques aux cadres sont intégralement rassemblées dans l'annexe n° 6.

Attention : le reclassement des personnels en place le 30 avril 2001 se fait à l'aide des tableaux de reclassement.

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 oeuvre 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.

Liste des emplois concernés

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Cadres techniques et administratifs

- cadre administratif, gestion, informatique, documentation, communication, entretien et sécurité, technico-commercial, cadre des centres de formation en travail social ;

- ingénieur, psychologue, sociologue ;

- conseiller technique, attaché ou assistant de direction ou de recherche.

2.2. Cadres chefs de service ou ayant mission de responsabilité hiérarchique

- chef de service éducatif, pédagogique, animation, social, paramédical, atelier ;

- chef de service technique (personnel, administratif, financier, gestion, informatique...) ;

- chargé de recherche ou de mission ;

- conseiller technique, attaché ou assistant de direction.

2.3. Cadres de direction

Dans une association, un organisme, un établissement, un service ou un centre de formation en travail social :

- directeur général, directeur général adjoint, directeur administratif et /ou financier, secrétaire général, directeur des ressources humaines, directeur, directeur adjoint, directeur technique.

Durée et organisation du travail

Article 3

En vigueur non étendu

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

3.1. Cadres de direction non soumis à horaire préalablement établi

Pour remplir la mission qui lui est confiée par délégation, les cadres de direction visés à l'article 2.3 sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps.

La notion de responsabilité permanente, l'indépendance et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires.

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

3.2. Autres cadres non soumis à horaire préalablement établi

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

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

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

3.3. Cadres soumis à horaire préalablement établi

Les dispositions générales de la convention collective leur sont applicables.

3.4. Durée hebdomadaire de travail

Conformément au titre IV, article 20.9 des dispositions générales.

Durée et révision

Article 4

En vigueur non étendu

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

Période d'essai

Article 5

En vigueur non étendu

La période d'essai est fixée à 6 mois pour tous les cadres. Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de cette période.

Congé de maladie

Article 6

En vigueur non étendu

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 6 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité,

- pendant les 6 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.

Association pour l'emploi des cadres (APEC)

Article 8

En vigueur non étendu

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 (APEC).

Les cotisations prélevées à ce titre le sont selon la répartition suivante :

- employeur : 3/5e

- salarié : 2/5e.

Délai congé

Article 9

En vigueur non étendu

Après la période d'essai, le délai-congé est fixé comme suit :

- 2 mois en cas de démission,

- 4 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 2 années d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, le délai-congé est fixé comme suit :

- 3 mois en cas de démission,

- 6 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.

Indemnités de licenciement

Article 10

En vigueur non étendu

Le cadre licencié qui compte plus de 2 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 :

- 1/2 mois par année de service en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser 6 mois de salaire ;

- 1 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 12 mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 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 18 mois de salaire.

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

Qualification. - Classification. - Déroulement de carrière. - Progression à l'ancienneté

Article 11

En vigueur non étendu

11.1. Pour la classification des cadres, 3 critères sont à prendre en considération :

- le niveau de qualification ;

- le niveau de responsabilité ;

- le degré d'autonomie dans la décision.

Dans les deux derniers critères, la notion de délégation est également prise en compte.

La notion de mission de responsabilité s'entend comme capacité d'initiative, pouvoir de décision dans le cadre de la délégation confiée et /ou pouvoir hiérarchique.

11.2. Niveaux de qualification

Les niveaux de qualification correspondent à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 et les diplômes reconnus par la CPNE.

11.3. Progression à l'ancienneté

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

11.4. Classification et déroulement de carrière

En fonction des critères définis ci-dessus, on distingue :

- les cadres hors-classe : sont concernés les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et /ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 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'établissement et de service ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et /ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation ;

- les cadres de classe 2 : sont concernés les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau II de qualification ;

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

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

QUALIFICATION	DIRECTEUR GÉNÉRAL	DIRECTEUR GÉNÉRAL adjoint
Niveau II minimum	1000	900

Pour les autres cadres :

QUALIFICATION	CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3
Si niveau I exigé par l'employeur	870	850	800
Niveau II	800	770	720
Niveau III		720	680

Le statut du 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).

Indemnités de sujétion particulière

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Indemnité liée au fonctionnement de l'association

Le directeur général ou le directeur général adjoint d'une association employant au minimum 200 salariés (permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés) bénéficie d'une indemnité, en fonction :

- de la diversité des établissements et services ;

- de la dispersion géographique des établissements et services ;

- de la diversité des missions (aide sociale, PJJ, adultes mineurs et handicapés...) d'actions innovantes qu'il entreprend dans le cadre du développement associatif.

Cette indemnité est attribuée sur décision de l'association. Son montant est compris entre 100 et 300 points pour le directeur général et entre 70 et 210 points pour le directeur général adjoint. Toutefois, dans les associations de plus de 800 salariés, le montant de l'indemnité attribuée au directeur général peut être supérieur à 300 points.

Pour le directeur général cumulant au moins 3 des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 200 points.

Pour le directeur général adjoint cumulant au moins 3 des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 140 points.

12.2. Indemnité liée au fonctionnement des établissements et services

Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et subissant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :

- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service ;

- du fonctionnement continu sans hébergement de l'établissement ;

- du fonctionnement semi-continu avec hébergement de l'établissement ;

- du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement ;

- du nombre de salariés lorsqu'il est supérieur ou égal à 30 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés ;

- des activités économiques de production et de commercialisation ;

- d'une mission particulière confiée par l'association ou la direction ;

- de la dispersion géographique des activités ;

- des activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins 3 agréments ou habilitations, 3 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 3 agréments ou habilitations, 3 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 2 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.

Formation. - Perfectionnement. - Recherche

Article 13

En vigueur non étendu

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.

Définition de fonction

Article 14

En vigueur non étendu

14.1. Directeur général d'association ou d'organisme

Dans une association gérant plusieurs établissements ou services.

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle.

Le directeur général est responsable de :

- la bonne exécution des décisions des instances statutaires de l'association ou de l'organisme ;

- la mise en oeuvre 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.

14.2. Directeur d'établissement ou de service

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.

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 oeuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé ;

- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées ;

- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés ;

- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable ;

- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

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

14.3. Cadre des centres de formation en travail social

De niveau 2 chargé :

- au plan pédagogique, de missions d'enseignement, d'analyse des pratiques, d'accompagnement et d'évaluation des projets de formation individuels et collectifs,

- au plan de l'ingénierie, de missions d'élaboration et de conduite de projets (mise en oeuvre, coordination-évaluation)

- au plan du développement, des compétences de missions d'expertise, d'études et de recherches.

Valeur du point. - Frais professionnels. - Majoration familiale

Article 15

En vigueur non étendu

Les cadres bénéficient des dispositions de l'annexe n° 1 « Salaires, indemnités, avantages en nature » à l'exception de l'article 1er bis devenu sans objet en application du présent avenant.

Indemnités d'astreintes dans les établissements assurant l'hébergement

Article 16

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le cadre ayant capacité à exercer cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par semaine complète d'astreinte y compris le dimanche,

- 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année.

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit ainsi que de la gratuité des charges annexes (eau, chauffage et électricité).

Dans les établissements fonctionnant plus de 220 jours par an, le remplaçant permanent du directeur, ou du cadre visé à l'alinéa 1 du présent article, bénéficie des dispositions ci-dessus dans les mêmes conditions.

Les autres cadres logés à titre gratuit en application des dispositions conventionnelles avant la date d'application du présent avenant en conservent le bénéfice à titre individuel.

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non-cumul avec les dispositions du présent article.

Congés annuels supplémentaires

Article 17

En vigueur non étendu

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 3 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 n° 10.

Directeur Directeur adjoint Chef de service éducatif Chef de service pédagogique Conseiller pédagogique Educateur technique chef Chef de service animation Assistant social chef Psychologue Chef de service paramédical	6 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 6 jours consécutifs d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du 1er alinéa de l'article 6 de l'annexe n° 3 de la convention collective.
Cadres techniques et administratifs	3 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.

Directeur d'IRTS Directeur d'école à formations multiples Directeur d'école à formation unique Directeur adjoint d'IRTS Directeur adjoint d'école à formations multiples Responsable de centres d'activités Responsable de projet ou chargé de mission Chargé de recherche Formateur Attaché de recherche	9 jours consécutifs de congés à Noël et Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.

Dates d'application

Article 18

En vigueur non étendu

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1er bis (8,21 %) de l'annexe n° 1 de la convention collective de 1966 se verront appliquer l'intégralité des dispositions du présent avenant n° 265 au 1er septembre 2000.

Les autres cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions du présent avenant n° 265 au 1er mai 2001.

Annexe Nouvelles grilles de classement

En vigueur non étendu

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

Périodicité	Directeurs généraux	Directeurs généraux adjoints
Début	1 000	900
Après 3 ans	1 030	927
Après 6 ans	1 060	954
Après 9 ans	1 090	981
Après 12 ans	1 120	1 008
Après 15 ans	1 150	1 035
Après 18 ans	1 180	1 062
Après 21 ans	1 210	1 089
Après 24 ans	1 240	1 116
Après 28 ans	1 280	1 152

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 II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

Déroulement de carrière		
Périodicité	**Si niveau I exigé**	**Niveau II**
Début	870,0	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	1 000,5	920
Après 18 ans	1 026,6	944
Après 21 ans	1 052,7	968
Après 24 ans	1 078,8	992
Après 28 ans	1 113,6	1 024

Cadres classe 2

Cadres ayant mission de responsabilité avec subdélégation

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 3 catégories en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau II de qualification.

Déroulement de carrière			
Périodicité	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**
Début	850,0	770,0	720,0
Après 3 ans	875,5	793,1	741,6
Après 6 ans	901,0	816,2	763,2
Après 9 ans	926,5	839,3	784,8
Après 12 ans	952,0	862,4	806,4
Après 15 ans	977,5	885,5	828,0
Après 18 ans	1 003,0	908,6	849,6
Après 21 ans	1 028,5	931,7	871,2
Après 24 ans	1 054,0	954,8	892,8
Après 28 ans	1 088,0	985,6	921,6

Cadres classe 3

Cadres techniciens

Tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Déroulement de carrière			
Périodicité	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**
Début	800	720,0	680,0
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	828,0	782,0
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	1 024	921,6	870,4

Annexe n° 7 - Personnel des IRTS, centres de formation et des écoles et instituts de formation (avenant n°229 du 22 octobre 1991)

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 229 du 22-10-1991 agréé par arrêté du 20-12-1991 JORF 31-1-1992.

La présente annexe s'applique au personnel des IRTS et des écoles et instituts chargés d'assurer des missions de formation professionnelle et/ou pluriprofessionnelle 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.

Conditions de recrutement

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 229 du 22-10-1991 agréé par arrêté du 20-12-1991 JORF 31-1-1992.

Les conditions de recrutement aux emplois relevant de la présente annexe se réfèrent aux dispositions légales et réglementaires.

Durée hebdomadaire du travail

Article 3

En vigueur non étendu

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 salariés concernés par les annexes susmentionnées 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.

Congés payés annuels supplémentaires

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 229 du 22-10-1991 agréé par arrêté du 20-12-1991 JORF 31-1-1992.

Les personnels visés à la présente annexe bénéficient de 9 jours consécutifs de congés, à Noël et à Pâques, en sus des jours fériés, du repos hebdomadaire et des 30 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 4e 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.

Classifications

Article 5

En vigueur non étendu

La classification des emplois et des rémunérations est fixée au 1er septembre 2000 et au 1er mai 2001 selon avenant n° 265 du 21 avril 1999 (nouvelle annexe n° 6).

Classifications

Article 5

En vigueur non étendu

La classification des emplois et des rémunérations est fixée au 1er septembre 2000 et au 1er mai 2001 selon avenant n° 265 du 21 avril 1999 (nouvelle annexe n° 6).

Annexe n° 8 relative aux dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

DISPOSITIONS GENERALES

But

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent protocole a pour but de préciser les dispositions particulières applicables aux personnels salariés ne répondant pas à la qualification professionnelle établie pour les emplois :

- d'aide-médico-psychologique ;

- de moniteur-éducateur ;

- d'éducateur spécialisé.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur non étendu

Il traite :

Titre Ier, 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'Etat d'éducateur spécialisé,

du ministère de la santé publique.

Titre II :

- de la situation des personnels éducatifs en fonction au 1er octobre 1970 mais ne répondant pas à cette date aux conditions requises pour bénéficier de l'action d'adaptation ;

- de la situation des personnels éducatifs recrutés depuis le 1er octobre 1970 et se trouvant à la date des arrêtés et décrets sus-cités ;

- soit en situation conventionnelle de 'candidat-élève' ;

- soit en situation contractuelle.

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

Crédit d'heures

Article 3

En vigueur non étendu

Réserve est faite que, dans un même établissement, le crédit d'heures nécessité pour les formations en cours d'emploi au titre du présent protocole d'accord est limité à 5 % du nombre d'heures prévues pour l'ensemble des emplois éducatifs de l'établissement, sur la base de 1 700 heures de présence par emploi et par an.

Ne sont pas pris en compte sur le crédit d'heures ainsi déterminé :

- les emplois éducatifs d'aide médico-psychologique ;

- les emplois éducatifs tenus par des personnels en action d'adaptation ;

- les emplois éducatifs pouvant être tenus par des salariés en formation continue au titre de la loi du 16 juillet 1971 avec aide financière de l'Etat.

TITRE Ier

Préambule

En vigueur non étendu

Par application des arrêtés et décrets cités dans les dispositions générales, les candidats :

- au certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;

- au certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur ;

- au diplôme d'éducateur spécialisé,

désireux d'entrer dans un cycle de formation en cours d'emploi, devront répondre aux conditions d'embauche et de recrutement ci-dessous :

Conditions obligatoires d'embauche

Article 4

En vigueur non étendu

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 3 mois qui suivent l'embauche.

En cas de succès à ces épreuves de sélection et de recrutement effectif par un établissement, sur attestation justificative délivrée par la commission de sélection et d'orientation, le candidat est remboursé par cet établissement des droits d'examen et frais de déplacement afférents à ces épreuves.

Le remboursement des frais de déplacement n'intervient que si les épreuves de sélection ont été subies à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale, ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes de l'établissement de recrutement.

En cas de passages successifs des épreuves de sélection, ce remboursement n'intervient, dans les conditions ci-dessus, que pour les épreuves sanctionnées par la décision favorable.

Conditions de recrutement

Article 5

En vigueur non étendu

a) Aide médico-psychologique

Etre âgé de 18 ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique d'une durée de 2 ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'AMP.

S'engager à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en 1re année du cycle de formation en cours d'emploi auquel participe l'établissement de recrutement.

Cette entrée effective en formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou du centre de formation, au-delà du maximum de 1 année scolaire. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

b) Moniteur-éducateur

Etre âgé de 20 ans au 1er septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de moniteur-éducateur ou 18 ans à cette même date pour les titulaires du BEP préparatoire aux carrières sanitaires et sociales (option sociale).

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en 1re année du cycle de formation en cours d'emploi organisé par l'école ou le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

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

Cette entrée effective en 1re année de formation en cours d'emploi ne peut être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la 2e 'rentrée' scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

c) Educateur spécialisé

Etre âgé de 23 ans au moins au 1er septembre de l'année d'entrée en formation et justifier de 3 années d'activité professionnelle ou assimilée en position salariale.

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en 1re 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 1re année de formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la 2e 'rentrée' scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

Formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé

Article 6

En vigueur non étendu

Les aides médico-psychologiques entrés en formation dans les conditions ci-dessus en vue de l'obtention du certificat en cause, pour bénéficier ultérieurement de la formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé ;

Les moniteurs-éducateurs entrés en formation en vue de l'obtention du certificat en cause pour bénéficier de la formation d'éducateur spécialisé,

devront justifier de 1 an minimum de l'exercice de la profession après l'obtention desdits certificats.

Nature du contrat d'embauche

Article 7

En vigueur non étendu

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.

Délai-congé

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 15-12-1976

Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour 1 mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment, sans préavis et sans indemnité.

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail conclu dans le cadre de la présente annexe par l'une des deux parties contractantes, il est fait application des dispositions de l'article 16 de la convention collective.

Salaires

Article 9

En vigueur non étendu

Les personnels relevant de la présente annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 5, 6, 7 et 8 ci-dessus, perçoivent des salaires assurés par l'établissement de recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation, et pendant toute la durée normale du cycle de formation en cours d'emploi, dans les conditions ci-après (cf. tableau ci-annexé).

Les personnels recrutés en vue d'une formation en cours d'emploi au titre de la présente annexe alors qu'ils sont déjà régulièrement bénéficiaires d'un classement d'emploi de la CCNT du 15 mars 1966 (emploi ne comportant pas d'exigence de première qualification professionnelle éducative) peuvent conserver, avec l'accord de l'employeur procédant au recrutement, le bénéfice de ce classement et de sa progression normale pendant la durée de leur formation en cours d'emploi, s'il leur est plus avantageux que les dispositions ci-après.

Frais de transport et d'hébergement

Article 11

En vigueur non étendu

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.

Durée du travail et stages de formation pratique

Article 12

En vigueur non étendu

Salariés en formation en cours d'emploi.

a) Durée du travail

Elle est de 40 heures par semaine pour toutes les catégories de personnel relevant de la présente annexe.

Ces 40 heures sont réparties, en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel, prévus annuellement étant de :

- 600 heures pour les moniteurs-éducateurs et éducateurs spécialisés ;

- 150 heures (ou 300 heures réparties sur deux ans) pour les aides médico-psychologiques,

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

- de 1 480 heures pour le moniteur-éducateur et l'éducateur spécialisé ;

- de 1 925 heures pour l'aide médico-psychologique.

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-éducateur : 3 mois (au cours des 2 années de formation) ;

- pour l'éducateur spécialisé : 4 mois (au cours des 4 années de formation).

Congés et autres avantages

Article 13

En vigueur non étendu

Les problèmes posés 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.

Conventions de stage

Article 14

En vigueur non étendu

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

Bénéficiaires

Article 15

En vigueur non étendu

Les personnels en fonctions 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 formation éducative et se trouvant en situation contractuelle à durée indéterminée.

Situation salariale

Article 16

En vigueur non étendu

Ils conserveront leur classement fonctionnel au moment de leur entrée en formation et le bénéfice de la progression prévue par ledit classement.

Conditions de stage et indemnités

Article 17

En vigueur non étendu

Ils bénéficieront, en outre, des dispositions des articles 11, 12, 13 et 14 du titre Ier.

Reconversion

Article 18

En vigueur non étendu

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 15e mois suivant la constatation de leur échec à la formation.

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

TITRE III

Article 19

En vigueur non étendu

Avant leur entrée effective en formation (formation directe), les candidats aux emplois éducatifs visés par la présente annexe pourront être recrutés et mis en position salariale en qualité de candidat-élève, aux conditions suivantes :

Les dispositions des articles ci-après du titre Ier de la présente annexe leur sont applicables :

Article 4. - Conditions obligatoires d'embauche.

Article 5. - Conditions de recrutement.

L'engagement d'entrée effective en formation concerne la voie directe dans un établissement de leur choix.

Article 7. - Nature du contrat d'embauche. (Sauf dispositions concernant l'entrée effective en formation.)

Les salariés recrutés par référence au présent titre sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'échec aux épreuves de sélection ;

- soit par l'entrée effective en cycle de formation ;

- soit par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans les délais prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 8. - Délai-congé.

Article 9. - Emoluments.

Article 10. - Application des dispositions conventionnelles existantes.

Effet

Article 20

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent protocole constituent l'annexe VIII à la convention collective, annulent et remplacent celles existantes de ladite annexe VIII à compter du 1er janvier 1974.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 230 du 5-12-1991 agréé par arrêté du 17-2-1992 JORF 4-3-1992.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT (A)	SURCLASSEMENT INTERNAT (1)
Avant succès aux épreuves de sélection : toutes catégories d'emplois éducatifs.	304	314
Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en cycle de formation (formation directe ou formation en cours d'emploi) Aide médico-psychologique.	314	324
Candidat-élève moniteur-éducateur (formation directe). Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi.	324	334
Candidat-élève éducateur spécialisé (formation directe). Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi. Educateur jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi.	324	334
A compter de l'entrée effective en cycle de formation en cours d'emploi et pendant la durée normale de cette formation (2) : Aide médico-psychologique en formation en cours d'emploi.	324	334
Moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi.	346	356
Educateur spécialisé en formation en cours d'emploi.	392	404
Educateur jeunes enfants en formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé.	392	404
(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. (A) Les indices en dessous du salaire minimum conventionnel sont remplacés par le minimum conventionnel fixé sur la base de l'indice de base 338 auquel s'ajoute le surclassement internat (10 points) pour les personnels subissant les sujétions d'horaires, et l'indemnité de sujétion spéciale (annexe n° 1, article 1er bis).		

Avenant n° 60 ter du 10 septembre 1976 relatif à l'annexe n° 8 (application des articles 11 et 14)

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi

TITRE Ier : APPLICATION DES ARTICLES 11 ET 14 DE L'ANNEXE N°8

Titre Ier : APPLICATION DES ARTICLES 11 ET 14 DE L'ANNEXE N°8

Article 1er

En vigueur non étendu

Par référence, et pour application des articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 de la CCNT du 15 mars 1966, le présent avenant a pour objet de définir les conditions administratives et financières et les obligations qui en découlent, applicables à tout salarié admis à suivre une formation en cours d'emploi :

- d'éducateur spécialisé ;

- de moniteur-éducateur ;

- d'aide médico-psychologique.

Le salarié relevant des présentes dispositions attestées par un contrat écrit précisant sa qualité d'élève en formation en cours d'emploi s'engage à suivre la formation, à effectuer les différentes tâches et activités arrêtées par le centre de formation, qui aura passé au préalable une convention avec l'employeur.

En contrepartie, celui-ci assure à l'intéressé le bénéfice des dispositions de l'annexe n° 8 et des mesures particulières prévues par le présent avenant.

Dispositions administratives

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 à la CCNT, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation, où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

Position statutaire

Article 2

En vigueur non étendu

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.

Rattachement administratif

Article 3

En vigueur non étendu

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, telles que prévues aux articles 7, 8 et 9.

Obligation de service - Discipline

Article 4

En vigueur non étendu

Le salarié admis en formation en cours d'emploi demeurant tributaire de son établissement de recrutement, toutes les procédures et décisions en matière de salaire, de congés, de congés maladie, d'accident du travail, de discipline et de responsabilité civile restent de la compétence de l'établissement de recrutement.

Le salarié procédera aux déclarations et informations utiles en la matière dans les délais prescrits, tant auprès de son employeur que du centre de formation ou de l'établissement ' terrain de stage '.

Le salarié doit remplir les obligations normales de sa formation dans le centre de formation et sur les terrains de stage dont il doit respecter les règles de fonctionnement.

Lorsque ces obligations ne sont pas remplies, il est tributaire des dispositions de l'article 33 de la CCNT.

Exercice des droits syndicaux

Article 5

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 à la CCNT, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié en formation en cours d'emploi, en sus des dispositions conventionnelles normales pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

Droits d'inscription et d'examen

Article 6

En vigueur non étendu

Les droits annuels d'inscription en centre de formation et droits d'examen 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.

Frais de transport

Frais de transports

Article 7

En vigueur non étendu

Les frais de transport nécessités :

- par la formation théorique et technique, lieu de travail (ou résidence) à l'école ;

- par les stages de formation pratique, lieu de travail (ou résidence) à l'établissement terrain de stage,

sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi sur justification ;

- à concurrence de 10 déplacements par an (aller-retour) ;

- sur la base du tarif SNCF 2e classe, ou transports en commun, ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques, s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou SNCF.

Frais de séjour

Article 8

En vigueur non étendu

Les dépenses d'hébergement nécessitées :

- par la formation théorique et technique à l'école ;

- par les stages de formation pratique en établissements,

sont remboursées au salarié en formation en cours d'emploi sur justifications :

- à concurrence de 40 découchers annuels ;

- en cas de distance simple supérieure à 25 kilomètres (50 allers-retours) ;

- 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 CCNT pendant ces stages de formation pratique et de l'article 10 de l'annexe n° 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.

TITRE II : DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 9

En vigueur non étendu

Date d'effet : 1er septembre 1976.

Additif à l'annexe n° 8 - Protocole d'accord du 11 janvier 1978

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Annexe n° 8, Personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié, éducateurs techniques admis à la préparation du C.A.F.E.T.S.

Préambule

En vigueur non étendu

A compter de la date d'entrée en formation au CAFETS (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé), les dispositions suivantes sont applicables aux éducateurs techniques admis dans le cycle de formation :

Durée du travail

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 1-2-1979.

a) Durée du travail

Se reporter à l'article 20.1 des dispositions générales de la présente convention.

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 sont répartis comme suit :

- 460 heures (dont 120 heures pour le travail personnel).

La durée moyenne des heures travaillées dans l'établissement employeur, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera de 1 620 heures.

Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978-1979.

b) Stages de formation pratique

Vient en déduction de la durée du travail ainsi déterminée le temps nécessaire au stage de formation pratique en dehors de l'établissement employeur, à concurrence de 3 semaines, éventuellement fractionnables (au cours des 3 années de formation).

Article 2

En vigueur non étendu

Les articles de 2 à 8 inclus à l'avenant 60 ter du 10 septembre 1976 (1) à la convention collective nationale de travail sont applicables aux éducateurs techniques pendant toute la durée de leur formation.

(1) Voir annexe n° 8, Convention de stage et frais de déplacement.

Article 3

En vigueur non étendu

Date d'effet : 1er septembre 1977.

Annexe n° 9 relative à la classification des personnels des établissements de mineurs déficients auditifs et visuels Avenant n° 255 du 19 décembre 1994

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ; Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des syndicats chrétiens services santé et sociaux CFTC ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ; La fédération des services de santé et sociaux CFDT ; La fédération française des professions de santé et l'action sociale CGC, La fédération nationale de l'action sociale CGT - FO.
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente annexe à la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 précise les dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services visés par les annexes XXIV quater et quinquies du décret du 9 mars 1956, modifié par le décret n° 88-423 du 22 avril 1988.

Durée - Révision

Article 2

En vigueur non étendu

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

TITRE II : AUTRES PERSONNELS

Conditions de recrutement

Article 8

En vigueur non étendu

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.

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

Article 9

En vigueur non étendu

a) La durée du travail est fixée à raison de 39 heures 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 haute ou de faible activité, un accord d'entreprise ou d'établissement pourra être négocié dans le cadre des dispositions légales.

c) Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée de travail

Pour le personnel enseignant ci-après désigné :

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires d'une licence, du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie).

Cadre d'extinction :

- CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPSAIS options A et B ;

- moniteurs de classe ;

- éducateurs scolaires (justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet) ;

- jardinières d'enfants pour déficients auditifs (titulaires d'une attestation FISAF délivrée avant 1970 exerçant dans le cadre scolaire) ;

- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels (justifiant des qualifications requises [annexe III], et de l'attestation de formation de la FISAF).

La durée du 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 synthèse, 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 intercours, etc.) sont imputées sur les heures de pédagogie directe ;

- tous les temps de déplacement professionnel sont préalablement décomptés des 39 heures. Le temps de travail restant sera réparti sur les bases suivantes :

- 27/39 pour les charges de pédagogie ;

- 12/39 pour le travail personnel ;

- 12 heures de travail personnel (préparations, corrections, recherches, documentation).

Elèves professeurs (enseignement général, enseignement technique)

Article 10

En vigueur non étendu

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.

Congés payés annuels

Article 11

En vigueur non étendu

Par dérogation aux dispositions générales (art. 22) et de l'article 6 de l'annexe III, les personnels ci-après désignés :

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires d'une licence, du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAFPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS options A et B) ;

- élèves-professeurs ;

- moniteurs de classe, éducateurs scolaires (cadre d'extinction) ;

- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs ;

- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels,

bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles.

La durée des congés annuels ainsi déterminée est alors exclusive du bénéfice de tous congés payés supplémentaires.

La direction de chaque établissement recevant des déficients auditifs ou visuels pourra demander au personnel ci-dessus désigné de participer annuellement à une session de perfectionnement de 1 semaine organisée pendant la période desdits congés.

Congés payés annuels supplémentaires

Article 12

En vigueur non étendu

Les autres personnels, non visés par l'article 10 ci-dessus, bénéficient des congés payés annuels supplémentaires sur la base des dispositions des annexes n° 2 (art. 6), n° 3 (art. 6), n° 4 (art. 6), n° 5 (art. 8), n° 8 (art. 13), auxquelles ils sont rattachés.

Elèves-professeurs : Clauses de garantie réciproque de stabilité d'emploi.

Article 13

En vigueur non étendu

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 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 3 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 1re année : 3 mois de salaire brut ;

- rupture pendant la 2e année : 2 mois de salaire brut ;

- rupture pendant la 3e année : 1 mois de salaire brut.

b) En contrepartie de la formation qui lui sera dispensée, avec maintien intégral de sa rémunération conventionnelle, et en considération du coût de cette formation et du préjudice qui pour l'employeur découlerait d'une rupture prématurée par le salarié de son contrat de travail, le professeur s'engage à rester au service de l'association pendant une durée minimale de trois années scolaires à compter de l'obtention du CAPEJS et du CAEGADV.

Hormis les cas de force majeure ou de motif légitime, en cas de démission notifiée au cours de ces 3 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 1re année scolaire : le salarié versera une somme de 3 000 points de la convention collective ;

- pendant la 2e année scolaire : le salarié versera une somme de 2 000 points de la convention collective ;

- pendant la 3e année scolaire : le salarié versera une somme de 1 000 points de la convention collective.

Il est expressément convenu que la valeur du point à prendre en compte est celle de la convention collective à la date de la notification de la démission.

Classification des emplois

Article 14

En vigueur non étendu

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 n°s 2, 3, 4, 5, 6 et 8 de la convention collective.

Indemnités

Article 15

En vigueur non étendu

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.

Modalités de reclassement et avantages acquis

Article 16

En vigueur non étendu

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.

Dates d'effet

Article 17

En vigueur non étendu

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 (art. 9 et 10), elles s'appliqueront à compter du premier jour de la rentrée scolaire 1995-1996.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

En vigueur non étendu

Professeur

Titulaire du :

- CAPEJS ;

- CAEGADV et d'une licence ;

- CAEMA et d'une licence de musicologie.

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	497
Après 1 an	537
Après 2 ans	565
Après 3 ans	597
Après 5 ans	629
Après 8 ans	669
Après 11 ans	709
Après 14 ans	760
Après 17 ans	811
Après 20 ans	875
Après 24 ans	940

Professeur d'enseignement spécialisé

Justifiant du :

- CAEJDA ;

- CAEGADV ;

- CAEMA ;

- DIS ;

- CAPSAIS options A et B.

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

Enseignant de la langue des signes

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

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

Les salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

Professeur d'enseignement technique

Justifiant du :

- CAPETADV ;

- CAFPETDA

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

Jardinière d'enfants spécialisée

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

Transcripteur de braille et adaptateur de documents spécialisé

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

Interprète en langue des signes

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

Interface de communication

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

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

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

Codeur LPC

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

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

Les salariés titulaires d'une licence professionnelle santé spécialité codeur langue française parlée complétée déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

Audioprothésiste

Titulaire du diplôme d'Etat d'audioprothésiste.

Procède à l'appareillage des déficients de l'ouie. 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.

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

Transcripteur de braille, adaptateur de documents.

Interprète langue des signes (LSF).

Moniteur de classe (cadre d'extinction).

Educateur scolaire (Justifiant du BE ou du bac complet, cadre d'extinction).

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	393
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462
Après 9 ans	481

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557

Elèves-professeurs

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

1° Avant entrée en formation : 392

2° Après entrée en formation :

- élève-professeur CAEGADV non titulaire d'une licence (cadre d'extinction) : 400

- élève-professeur CAEDAGV titulaire d'une licence : 434

- élève-professeur CAEMA titulaire d'une licence de musicologie : 434

- élève-professeur CAPEJS : 434

Annexe n° 10 dispositions particulières au personnel des établissement et services pour personnes handicapées adultes Accord du 27 novembre 1981

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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'article 167 nouveau du code de la famille et de l'aide sociale.

46. Etablissements ou services pour personnes handicapées adultes dont l'état nécessite une surveillance médicale et des soins constants.

48. Traite de l'aide sociale aux personnes handicapées et notamment quand elles sont en foyers ou foyers-logements - ' centres d'habitat ' ou prises en charge par un service d'accompagnement.

TITRE Ier : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

Durée hebdomadaire de travail

Article 2

En vigueur non étendu

Les éducateurs techniques spécialisés, les éducateurs spécialisés, les animateurs de formation, bénéficient des dispositions de l'article 5 de l'annexe n° 3 à la CCNT.

Pour :

- les moniteurs principaux d'atelier, moniteurs d'atelier de 1re et 2e classes ;

- les animateurs de 1re et 2e catégories et les AMP pour adultes.

Dans l'horaire hebdomadaire de travail sont comprises les heures de participation aux réunions de synthèses et de coordination.

TITRE II : ÉTABLISSEMENTS CONCOURANT A L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE CONDITIONS PARTICULIÈRES

Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire

Article 8

En vigueur non étendu

Pour les activités se rapportant aux branches professionnelles suivantes :

- hôtellerie ;

- restauration ;

- agriculture, horticulture et agroalimentaire ;

- 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.

Pour les services technico-commerciaux ou commerciaux, les dispositions de l'article 20 de la convention relatives à l'amplitude ne s'appliquent pas.

TITRE II bis : PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITÉS SOCIOPROFESSIONNELLES

A. - PERSONNELS DES SERVICES COMMUNS A PLUSIEURS ATELIERS

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 4 mars 1981, ces services communs ont pour objectif de concourir à la création des conditions techniques et économiques de l'épanouissement global des personnes handicapées et de leur insertion individuelle et/ou collective.

Conditions de recrutement - Niveaux de qualification

Article 9

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article sont reportées à l'annexe n° 6

Ingénieur de fabrication

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001 ; à partir du 1er mai 2001, se reporter à l'annexe n° 6 'Classification')

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

Cadre technico-commercial ou cadre commercial

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001 ; à partir du 1er mai 2001, se reporter à l'annexe n° 6 'Classification')

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

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.

Classification des emplois et coefficients.

Article 10

En vigueur non étendu

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

Agent commercial ou technico-commercial

Annexe n° 10, activités socioprofessionnelles, Classification du personnel des services communs à plusieurs ateliers

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 agréé par arrêté du 19 août 1994 en vigueur le 1er août 1994 JORF 28-9-1994.

Assiste le cadre technico-commercial ou le cadre commercial pour la prospection des marchés et la passation des commandes.

ECHELON	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

Agent de méthodes / chef de fabrication

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 agréé par arrêté du 19 août 1994 en vigueur le 1er août 1994 JORF 28-9-1994.

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.

Nouveau classement.

ECHELON	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

Dessinateur

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19-12-1994 agréé par arrêté du 19 août 1994 en vigueur le 1er août 1994 JORF 28-9-1994.

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.

ECHELON	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

B. - PERSONNELS DES ATELIERS

En vigueur non étendu

Les personnels visés par le présent titre concourent d'une façon permanente aux activités de soutien des personnes handicapées et aux activités de production ou des ateliers.

Conditions de recrutement - Niveaux de qualification

Article 11

En vigueur non étendu

Chef de service des soutiens médico-sociaux. -

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Cadre ayant une formation de niveau III ou assimilable et possédant les connaissances théoriques et pratiques exigées par la fonction ; expérience attestée par un exercice professionnel pendant 5 années en qualité d'éducateur spécialisé, d'éducateur technique spécialisé, etc.

Chef d'atelier ou adjoint technique. -

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Cadre ayant une formation de niveau II ou assimilable et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par l'emploi et notamment l'expérience de l'organisation du travail, de la pratique des relations professionnelles et des relations avec les personnes handicapées, expérience pouvant être attestée par l'exercice d'un emploi de maîtrise pendant 5 années minimum et l'engagement dans une formation complémentaire.

Educateur 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 techhnique spécialisé dans un établissement du champ d'application.

Animateur de formation :

- formation de niveau III (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, DEFA, etc. ;

- ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adultes et une connaissance des problèmes particuliers aux personnes handicapées acquise par 5 années soit en qualité de moniteur d'atelier, soit dans un emploi de formateur (en IMpro, en centre d'apprentissage, en ENP ou SES, etc.).

Moniteur principal d'atelier :

- justifie soit d'une expérience de moniteur d'atelier de 1re ou de 2e 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 au 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 1re classe :

- titulaire du CAFETS ou du certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Moniteur d'atelier de 2e classe (1) :

- justifie d'un brevet professionnel et de cinq ans de pratique professionnelle ;

- justifie du CAP dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de 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.

NB : (1) Des facilités seront accordées à ces agents pour se présenter à l'examen de CAFETS ou au certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 265 du 21-4-1999

Educateur 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 techhnique spécialisé dans un établissement du champ d'application.

Animateur de formation :

- formation de niveau III (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, DEFA, etc. ;

- ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adultes et une connaissance des problèmes particuliers aux personnes handicapées acquise par 5 années soit en qualité de moniteur d'atelier, soit dans un emploi de formateur (en IMpro, en centre d'apprentissage, en ENP ou SES, etc.).

Moniteur principal d'atelier :

- justifie soit d'une expérience de moniteur d'atelier de 1re ou de 2e 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 au 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 1re classe :

- titulaire du CAFETS ou du certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Moniteur d'atelier de 2e classe (1) :

- justifie d'un brevet professionnel et de cinq ans de pratique professionnelle ;

- justifie du CAP dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de 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.

NB : (1) Des facilités seront accordées à ces agents pour se présenter à l'examen de CAFETS ou au certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

C. - EMPLOIS D'EXÉCUTION

En vigueur non étendu

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

Classification des emplois et coefficients.

Article 12

En vigueur non étendu

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.

Educateur spécialisé - Educateur technique spécialisé

Animateur de formation

Personnel des ateliers

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

Educateur spécialisé - Educateur technique spécialisé

Réalise avec les personnes handicapées une activité d'écoute et de relation tendant à leur faire acquérir les éléments d'une formation sociale ou professionnelle et à aider à leur insertion dans les ateliers.

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)

Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
(1) Avec sujétions d'internat.		

Animateur de formation

Assure des activités de formation au bénéfice des personnes handicapées adultes dans les domaines : formation personnelle, sociale et professionnelle.

ECHELON	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

Moniteur principal d'atelier

Classification du personnel des ateliers

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

Lorsque l'importance et la spécificité du CAT 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 de plusieurs moniteurs d'atelier et, éventuellement, dirige des agens de production ou d'entretien. A ce titre, il est responsable du contrôle des travaux.

Il assure la conduite de ce personnel.

Il recherche et propose des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.

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

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	454	466
Après 1 an	467	479
Après 3 ans	498	511
Après 5 ans	523	537
Après 7 ans	557	572
Après 9 ans	590	606
Après 11 ans	601	617
Après 14 ans	635	652
Après 17 ans	667	685
Après 20 ans	699	718
Après 24 ans	735	755
Après 28 ans	782	803
(1) Avec sujétions d'internat.		

Moniteur d'atelier de 1re classe

Annexe n° 10, Personnels concourant aux activités socioprofessionnelles, Classification du personnel des ateliers

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19-9-1994 JORF 28-9-1994.

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

ECHELON	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 1er août 1994.

Moniteur d'atelier de 2e classe.

Annexe n° 10, Personnels concourant aux activités socioprofessionnelles, Classification du personnel des ateliers

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19-12-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 16-2-1995 JORF 25-2-1995.

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

ECHELON	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

Agent de planning - Agent magasinier-cariste

Annexe n° 10, Personnels concourant aux activités socioprofessionnelles, Classification du personnel des ateliers

En vigueur non étendu

Agent de planning

Suit l'avancement de l'exécution des commandes et assure l'information des services intéressés en cas d'anomalie dans le déroulement de la fabrication.

Agent magasinier-cariste

Assume toutes les fonctions du magasinier-manutentionnaire et, en plus, conduit effectivement un chariot automoteur de manutention à conducteur porté.

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Ouvrier de production ou d'entretien - Agent magasinier manutentionnaire

Annexe n° 10, Personnels concourant aux activités socioprofessionnelles, Classification du personnel des ateliers

En vigueur non étendu

Ouvrier de production ou d'entretien

Ce poste ne se justifie que dans la mesure où le CAT 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.

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Bonifications

Article 12-Bis

En vigueur non étendu

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

TITRE III : ETABLISSEMENTS CONCOURANT A L'HEBERGEMENT, L'ENTRETIEN ET L'ANIMATION DES PERSONNES HANDICAPEES ADULTES

Surveillance de nuit

Article 13

En vigueur non étendu

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 1/2 heure de travail.

Prime de service pour astreinte de nuit

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 202 du 27-6-1989 en vigueur le 1-7-1989.

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.

Les bénéficiaires de cette prime de service ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions prévues à l'article 4 de l'annexe n° 1 bis à la convention concernant les 'transferts d'activités'.

(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.

Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée

Article 15

En vigueur non étendu

Les personnels de soins et d'animation travaillant de 21 heures à 6 heures du matin ont droit dans cette période à un repos égal à 1 heure, considéré comme temps de travail.

Obligation de formation des personnels de MAS

Article 17

En vigueur non étendu

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.

Conditions de recrutement - Niveaux de qualification

Article 18

En vigueur non étendu

Chef de service

Possède les connaissances théoriques et pratiques (assimilables à une formation de niveau III) et ayant déjà exercé des fonctions d'animateur, d'éducateur spécialisé de caractère paramédical ou social, etc., pendant au moins 5 années.

Animateur :

- de 1re catégorie : titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau III telle : éducateur spécialisé, animateur socioculturel, infirmier diplômé d'Etat ou autorisé ;

- de 2e catégorie : titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau IV telle : moniteur éducateur, ou formation équivalente ;

AMP pour adultes : titulaire du CAP d'AMP ou d'une formation équivalente.

Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe X :

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

Classification des emplois et coefficients

Article 19

En vigueur non étendu

Pour les personnels relevant du présent titre, les classifications d'emploi et coefficients de salaire sont définis par les tableaux ci-annexés.

Animateur de 1re catégorie

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 août 1994 JORF 28-9-1994.

Assure l'animation globale d'un ou de plusieurs pavillons, appartements ou groupes de personnes handicapées en habitation collective.

Peut agir seul ou avec le concours d'animateurs de 2e catégorie et d'aide médico-psychologique pour adultes.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)

Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
(1) Avec sujétions d'internat.		

Animateur de 2e catégorie

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19-12-1994 en vigueur le 1-2-1955 agréé par arrêté du 16-2-1995 JORF 25-2-1995.

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

ECHELON	COEFFICIENT	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 1er février 1995.

AMP pour adultes

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11-7-1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 août 1994 JORF 28-9-1994.

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

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Ce nouveau classement inclut la prime spécifique « soignant » de 5,5 points qui se trouve de ce fait supprimée.

Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe X

Article

En vigueur non étendu

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

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de vie sociale (DEAVS) déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 relatif au champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ; Syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI) ; constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC ; Syndicat général enfance inadaptée CFTC ; Fédération des services de santé et sociaux CFDT ; Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC.
Organisations adhérentes	Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), par lettre du 1er décembre 2009 (BO n° 2010-6). FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1er ' Champ d'application professionnel ' du titre Ier ' Règles générales ' du I ' Dispositions permanentes ' de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 est modifié comme suit :

' 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 (en particulier la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, et la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions), et notamment dans les missions :

- de protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse :

- auprès des mineurs et des adultes handicapés ;

- auprès de la famille ;

- d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale ;

- de soins à caractère médico-social ;

- auprès des personnes âgées handicapées ;

- de formation en travail social,

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

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

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

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

80.3Z. - Enseignement supérieur : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et/ou pluriprofessionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation (art. 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 handicapés mentales vieillissantes.

85.3H. - Aide par le travail, notamment :

- activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) ;

- activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés ;

- centres d'adaptation et de redynamisation au travail (CART).

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

85.3K. - Autres formes d'action sociale, notamment :

- actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;

- centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) ;

- clubs et équipes de prévention spécialisée ;

- préparation, suivi et reclassement de personnes handicapées ;

- services de tutelle : activités relevant des associations et services tutélaires aux majeurs protégés et aux prestations sociales.

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

91.1A. - Organisations patronales ou paritaires :

- 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 répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

Article 2

En vigueur non étendu

La liste des textes de référence est complétée par l'article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, modifiant l'article 29 de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois qui suit l'agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 22 octobre 2002.

Avenant n° 202 du 27 juin 1989 relatif au nouveau classement des emplois conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ; Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI).
Organisations de salariés	Syndicats salariés signataires : Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CFTC ; Syndicat général enfance inadaptée CFTC ; Confédération française démocratique du travail (CFDT) , fédération des services de santé et sociaux ; Fédération française des professsions de santé et de l'action sociale CGC ; Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO.
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Classification

TITRE Ier

En vigueur non étendu

En incidence des modifications de classement indiciaire et de déroulement de carrière intervenues concernant les fonctionnaires et agents de l'Etat des catégories C et D, les emplois conventionnels correspondants bénéficient d'un nouveau classement, comme indiqué ci-après par les articles 1 à 7 inclus.

Article 1er

En vigueur non étendu

Employé de bureau (annexe II).

Agent spécialiste de service général (annexe V).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 2

En vigueur non étendu

Dactylographe (annexe II).

Ouvrier professionnel de troisième catégorie (annexe V).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 3

En vigueur non étendu

Aide médico-psychologique (annexe III).

Nouveau classement (Voir annexes concernées).

Article 4

En vigueur non étendu

Ouvrier de production ou d'entretien (annexe X).

Agent magasanier manutentionnaire (annexe X).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 5

En vigueur non étendu

Agent de planning (annexe X).

Agent magasinier-cariste (annexe X).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 6

En vigueur non étendu

Nouveau classement (Voir annexes concernées).

Article 7

En vigueur non étendu

Aide-comptable (annexe II).

Rédacteur-correspondancier (annexe II).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 8

En vigueur non étendu

En incidence de l'intégration de la 'Majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire', le tableau de l'annexe VIII est modifié comme suit : (Voir annexe VIII).

Article 9

En vigueur non étendu

Les salariés relevant des articles 2 à 8 ci-dessus sont intégrés dans les nouveaux classements d'emplois conventionnels échelon pour échelon, avec maintien de l'ancienneté acquise à la date d'effet du présent avenant.

Les salariés relevant des articles 4 à 7 ci-dessus et ayant atteint l'échelon 'plus de 28 ans' sont intégrés dans les nouveaux classements d'emplois conventionnels à l'échelon 'plus de 24 ans'.

Article 10

En vigueur non étendu

Pour tous les emplois relevant du présent avenant, sont supprimées :

- les dispositions de l'annexe I, article 9, instituant une 'majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire' ;

- la prime uniforme mensuelle de 4,4 points de coefficient instituée par l'avenant n° 197 du 8 décembre 1988,

dont le montant se trouve intégré dans les nouveaux classements d'emploi conventionnels.

Article 11

En vigueur non étendu

(Modification de l'article 39).

Article 12

En vigueur non étendu

Les dispositions conventionnelles instituant une 'prime de service pour servitudes d'internat' ci-après :

- annexe III, article 7, alinéa 2, concernant l'aide médico-phsychologique ;

- annexe IV, article 8, alinéa a, concernant les aides-soignants ;

- annexe V, article 3, alinéa b, concernant tous les emplois de cette annexe ;

- annexe VIII, surclassement 'internat' ;

- annexe X, article 14, concernant l'aide médico-psychologique pour adultes,

sont supprimées et leurs incidences intégrées dans les nouveaux classements institués par le présent avenant.

Article 13

En vigueur non étendu

En incidence de l'intégration de la 'majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire' et de la progression de carrière linéaire, l'emploi conventionnel de moniteur-adjoint d'E.P.S. bénéfice du classement suivant : (Voir annexe III).

Article 14

En vigueur non étendu

Les dispositions qui précèdent du présent avenant sont applicables au 1er juillet 1989.

Article 15

En vigueur non étendu

Les salariés relevant des emplois conventionnels ci-après, en service effectif (ou situation conventionnelle assimilée à service effectif) à la date du 1er juillet 1989, bénéficient d'une indemnisation en salaire brut forfaitée pour la période du 1er mars 1988 au 30 juin 1989 par catégorie d'emploi dans les conditions ci-après :

CATEGORIES ET EMPLOIS	DU 1er MARS 1988 AU 31 DECEMBRE 1988		DU 1er JANVIER 1989 AU 30 JUIN 1989		TOTAL I + II (en francs)
	Par mois (en francs)	TOTAL I (en francs)	Par mois (en francs)	TOTAL II (en francs)	
Employé de bureau (annexe II). Agent spécialiste de service général (annexe V).	225 F	2.250 F	260 F	1.560 F	3.810 F
Dactylographe (annexe II). Ouvrier professionnel troisième catégorie (annexe V).	165 F	1.650 F	200 F	1.200 F	2.850 F
Les salariés des catégories ci-dessus ayant bénéficié du salaire minimum conventionnel garanti ne bénéficient pas de la compensation forfaitée pour la période ou ils ont perçu ce salaire minimum					
Aide médico-psychologique (annexe III). Aide-soignant (annexe V). Aide médico-psychologique pour adultes (annexe X).	365 F	3.650 F	430 F	2.580 F	6.230 F
Sténodactylographe (annexe II). Archiciste documentaliste (annexe II). Ouvrier professionnel deuxième catégorie (annexe V). Ouvrier de production ou d'entretien (annexe X). Agent magasinier manutentionnaire (annexe X).	135 F	1.350 F	275 F	1.650 F	3.000 F
Secrétaire médicale (annexe II). Secrétaire sténodactylo (annexe II). Commis d'économat (annexe II). Agent administratif (annexe II). Ouvrier professionnel première catégorie (annexe V). Agent de planning (annexe X). Agent magasinier-cariste (annexe X).	105 F	1.050 F	235 F	1.410 F	2.460 F

CATEGORIES ET EMPLOIS	DU 1er MARS 1988 AU 31 DECEMBRE 1988		DU 1er JANVIER 1989 AU 30 JUIN 1989		TOTAL I + II (en francs)
	Par mois (en francs)	TOTAL I (en francs)	Par mois (en francs)	TOTAL II (en francs)	
Secrétaire médicale principale (annexe II). Secrétaire sténodactylo principale (annexe II). Commis principal d'économat (annexe II). Agent administratif principal (annexe II). Maître ouvrier (annexe V).	90 F	900 F	210 F	1.260 F	2.160 F
Aide-comptable (annexe II). Rédacteur-correspondancier (annexe II).	90 F	900 F	220 F	1.320 F	2.220 F

Les salariés dont le salaire a été réduit pour quelque cause que ce soit pendant la période considérée, du 1er mars 1988 au 30 juin 1989, perçoivent cette compensation réduite dans les mêmes proportions que le salaire de base.

Les salariés recrutés, ou ayant changé de catégorie d'emploi conventionnel, au cours de la période considérée perçoivent cette compensation par mois civil entier de situation d'activité sur la base du taux mensuel forfaité ci-dessus correspondant à leur emploi conventionnel.

L'indemnisation ci-dessus peut faire l'objet d'un fractionnement en deux parties égales, moitié au cours de l'exercice 1989 et moitié au cours de l'exercice 1990.

TITRE II

Article 16

En vigueur non étendu

En incidence des modifications de classement indiciaire et de déroulement de carrière intervenues concernant les fonctionnaires et agents de l'Etat relevant du 'cadre B', les emplois conventionnels correspondants bénéficient d'un nouveau classement comme indiqué ci-après par les articles 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25 et 26.

Article 16-Bis

En vigueur non étendu

Secrétaire de direction de niveau 1 (annexe II).

Adjoint d'économat (annexe II).

Secrétaire administratif de 2ème classe (annexe II).

Comptable de 2ème classe (annexe II).

Rédacteur documentaliste (annexe II).

Educateur scolaire avec C.A.P. (annexe III).

Moniteur d'E.P.S. de 1er groupe (annexe III).

Animateur (D.U.T.) (annexe III).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 17

En vigueur non étendu

Les salariés en service effectif (ou situation conventionnelle assimilée à service effectif) à la date d'effet du présent avenant et relevant de l'emploi conventionnel d'éducateur scolaire avec C.A.P. (annexe III) sont reclassés en rapport avec leur ancienneté d'échelon conformément au tableau ci-après (Voir annexe III).

Article 18

En vigueur non étendu

Les salariés en service effectif (ou situation conventionnelle assimilée à service effectif) à la date d'effet du présent avenant et relevant de l'emploi conventionnel de moniteur d'E.P.S. de premier avenant et relevant de l'emploi conventionnel de moniteur d'E.P.S. de premier groupe (annexe III) sont reclassés en rapport avec leur ancienneté d'échelon, conformément au tableau ci-après (Voir annexe III).

Article 19

En vigueur non étendu

Les salariés en service effectif (ou situation conventionnelle assimilée à service effectif) à la date d'effet du présent avenant et relevant de l'emploi conventionnel d'animateur (D.U.T.) (annexe III) sont reclassés en rapport avec leur ancienneté d'échelon conformément aux indications ci-après : (Voir annexe III).

Article 20

En vigueur non étendu

Chef de service de soutien médico-social (annexe X).

Chef de service hébergement-animation (annexe X).

Nouveau classement (Voir annexes concernées).

Article 21

En vigueur non étendu

Agent commercial ou technico-commercial.

Agent de méthodes/chef de fabrication.

Educateur spécialisé.

Educateur technique spécialisé.

Animateur de formation.

Moniteur d'atelier de première classe.

Animateur de première catégorie.

Nouveau classement (Voir annexes concernées).

Article 22

En vigueur non étendu

Moniteur principal d'atelier (annexe X).

Nouveau classement (Voir annexe X).

Article 23

En vigueur non étendu

Moniteur-éducateur.

Educateur de jeunes enfants.

Annexe X.

Dessinateur ;

Animateur de deuxième catégorie.

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 24

En vigueur non étendu

Moniteur d'atelier de deuxième classe (annexe X) (Voir annexe X).

Article 25

En vigueur non étendu

Monitrice d'enseignement ménager (annexe III).

Nouveau classement (Voir annexe III).

Article 26

En vigueur non étendu

Nouveau tableau de classement de l'annexe VIII (Voir annexe VIII).

Article 27

En vigueur non étendu

Pour tous les emplois relevant du présent avenant, sont supprimés :

- les dispositions de l'annexe I, article 9, instituant une 'majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire' ;

- la prime uniforme mensuelle de 4,4 points de coefficient instituée par l'avenant n° 197 du 8 décembre 1988,

dont le montant se trouve intégré dans les nouveaux classements d'emploi conventionnel.

Article 28

En vigueur non étendu

(Modifie article 39 de la C.C.N.).

Article 29

En vigueur non étendu

Les dispositions conventionnelles instituant une 'prime de service pour servitudes d'internat' ci-après :

Annexe II, article 7, alinéa 2, concernant :

- chef de service éducatif ;

- éducateur spécialisé ;

- jardinière d'enfants spécialisée ;

- moniteur-éducateur.

Annexe IV, article 8, alinéa a, concernant :

- chef de service paramédical ;

- infirmier ;

- puériculture.

Annexe IX, emplois concernés par l'application de l'article 7, alinéa 2 de l'annexe III.

Annexe X, article 14, concernant :

- chef de service ;

- animateur première catégorie ;

- animateur deuxième catégorie,

sont supprimées et leurs incidences intégrées dans les nouveaux classements d'emploi conventionnel institués par le présent avenant.

Article 30

En vigueur non étendu

En incidence de l'intégration dans les nouveaux classements d'emploi conventionnel de la 'majoration provisoire de coefficient de salaire' et de l'introduction des déroulements de carrière linéaires en substitution aux déroulements en pourcentage, les classements d'emploi ci-après sont modifiés comme suit :

Secrétaire de direction de niveau 2 (annexe II).

Econome de deuxième classe (annexe II).

Secrétaire administratif de première classe (annexe II).

Comptable de première classe (annexe II).

(Voir annexes concernées).

Article 31

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant ont effet du 1er juillet 1989.

Article 32

En vigueur non étendu

Les salariés relevant des emplois conventionnels ci-après, en service effectif (ou situation conventionnelle assimilée à service effectif) à la date du 1er juillet 1989, bénéficient d'une indemnisation en salaire brut forfaitée pour la période du 1er septembre 1988 au 30 juin 1989, par catégorie d'emploi, dans les conditions ci-dessous :

CATEGORIES ET EMPLOIS	MONTANT BRUT de l'indemnité (en francs)	
	Par mois	Total par période
Secrétaire de direction niveau 1 (annexe Adjoint d'économat (annexe II). Secrétaire administratif de deuxième classe (annexe Comptable de deuxième classe (annexe II). Rédacteur-documentaliste (annexe II). Educateur scolaire avec C.A.P. (annexe Moniteur d'E.P.S. du premier groupe (annexe Animateur (D.U.T.) (Annexe III).	210	2.100
Chef de service éducatif (annexe III). Chef de service pédagogique (annexe III). Conseiller pédagogique (annexe III). Educateur technique chef (annexe III). Assistante sociale chef (annexe III). Chef de service paramédical (annexe IV). Chef de service pédagogique (annexe IX). Chef de service soutien médico-social (annexe X).	220	2.200

Educateur spécialisé (annexe III). Jardinière d'enfant spécialisée (annexe III). Educateur scolaire spécialisé (annexe III). Educateur technique spécialisé (annexe III). Conseillère en économie familiale et sociale (annexe III). Animateur socio-éducatif (annexe III). Professeur d'E.P.S. (annexe III). Assistant social spécialisé (annexe III). Kinésithérapeute (annexe IV). Ergothérapeute (annexe IV). Orthophoniste (annexe IV). Orthoptiste (annexe IV). Psychomotricien (annexe IV). Educateur spécialisé (annexe IX). Jardinière d'enfants spécialisée (annexe IX). Professeur d'enseignement spécialisé (annexe IX). Professeur d'enseignement musical pour déficients (annexe IX). Agent commercial ou technico-commercial (annexe X). Agent méthodes-chef de fabrication (annexe X). Educateur spécialisé (annexe X). Educateur technique spécialisé (annexe X). Moniteur d'atelier de première classe (annexe X). Moniteur d'atelier principal (annexe X). Animateur de première catégorie (annexe X). Animateur de formation (annexe X).	275	2.750
Moniteur-éducateur (annexe III). Educateur de jeunes enfants (annexe III). Educateur scolaire BAC ou B.E. (annexe III). Moniteur d'E.P.S. du deuxième groupe (annexe III). Educateur technique (annexe III). Moniteur-éducateur (annexe IX). Educateur de jeunes enfants (annexe IX). Dessinateur (annexe X). Animateur de deuxième classe (annexe X). Moniteur d'atelier de deuxième classe (annexe X).	250	2.500
Moniteur d'enseignement ménager (annexe III).	230	2.300
Moniteur-éducateur en formation effective (annexe VIII).	150	1.500
Educateur spécialisé en formation effective (annexe VIII).	335	3.350
Educateur de jeunes enfants en formation effective d'éducateur spécialisé (annexe VIII).	335	3.350

Les salariés dont le salaire a été réduit pour quelque cause que ce soit pendant la période considérée (1er septembre 1988 au 30 juin 1989) perçoivent cette compensation réduite dans les mêmes conditions que le salaire de base.

Les salariés recrutés ou ayant changé de catégorie d'emploi conventionnel pendant la période considérée perçoivent cette compensation par mois civil entier de situation d'activité sur la base du taux mensuel forfaité ci-dessus, correspondant à l'emploi exercé.

L'indemnisation ci-dessus peut faire l'objet d'un fractionnement en deux parties légales, moitié au cours de l'exercice 1989 et moitié au cours de l'exercice 1990.

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 relatif à la classification des emplois conventionnels et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ; Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé et services sociaux CFTC ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ; La fédération des services de santé et sociaux CFDT ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC.
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

Préambule

Compte tenu des mesures de reclassement indiciaire et de requalification de divers emplois de la fonction publique hospitalière résultant de l'application :

- du protocole d'accord Santé du 21 octobre 1988 ;

- du protocole d'accord Durafour du 9 février 1990, les classifications d'emploi conventionnels de la convention collective nationale de travail (CCNT) du 15 mars 1966 sont modifiées conformément aux dispositions ci-après.

Annexe II

Article 1er

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels suivants :

- employés de bureau ;

- dactylograqhe,

sont regroupés sous la dénomination "Agent de bureau", dont la fonction des définie comme suit :

- 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.

ECHELON	COEF.
Début	341
Après 1 an	362
Après 3 ans	371
Après 5 ans	381
Après 7 ans	391
Après 10 ans	400
Après 13 ans	406
Après 16 ans	415
Après 20 ans	421
Après 24 ans	432
Après 28 ans	445

Article 2

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- archiviste-documentaliste ;

- agent administratif ;

- commis d'économat ;

- sténodactylographe ;

- secrétaire sténodactylographe,

sont regroupés sous la dénomination "Agent administratif", dont la fonction est définie comme suit :

- 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 niveau V.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	360
Après 1 an	376
Après 3 ans	391
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

,

Article 3

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- agent administratif principal ;

- secrétaire sténodactylo principale ;

- aide-comptable ;

- rédacteur correspondancier ;

- commis principal d'économat,

sont regroupés sous la dénomination " Agent administratif principal " dont la fonction est définie comme suit :

- 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.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	396
Après 1 an	405
Après 3 ans	418

Après 5 ans	432
Après 7 ans	448
Après 10 ans	461
Après 13 ans	474
Après 16 ans	486
Après 20 ans	498
Après 24 ans	516
Après 28 ans	530

Article 4

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- secrétaire médicale ;

- secrétaire médicale principale ;

- secrétaire administratif (2e classe) ;

- comptable (2e classe) ;

- rédacteur documentaliste ;

- secrétaire de direction (niveau I) ;

- adjoint d'économat,

sont regroupés sous la dénomination " Technicien qualifié " dont la fonction est définie comme suit :

- emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution ;

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

A titre d'exemple, sont classés dans cette catégorie les salariés dont l'emploi est regroupé par le présent article, ainsi que les pupitreurs informatiques.

ECHELON	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

Article 5

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- comptable (1re classe) ;

- secrétaire administrative (1re classe) ;

- économe (2e classe) ;

- secrétaire de direction (niveau II),

sont regroupés sous la dénomination " Technicien supérieur "dont la fonction est définie comme suit :

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

A titre d'exemples, sont classés dans cette catégorie les salariés dont l'emploi est regroupé par le présent article, ainsi que les pupitreurs-programmeurs.

ECHELON	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

Tableau de reclassement à la date d'effet de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

CLASSEMENT ACTUEL		NOUVEAU CLASSEMENT		
ECHELON	COEF.	ECHELON	COEF.	ANCIENNETE D'ECHELON
De début	421	De début	434	Conservée
Après 2 ans	467	Après 3 ans	478	Conservée
Après 4 ans	512	Après 7 ans	537	Conservée
Après 6 ans	539	Après 9 ans	570	Conservée
Après 8 ans :				

- 1 an	577	Après 11 ans	581	Conservée majorée de 12mois
+ 1 an	577	Après 14 ans	615	Conservée majorée de 12 mois
Après 10 ans	616	Après 17 ans	647	Conservée majorée de 12 mois
Après 12 ans	652	Après 20 ans	679	Conservée majorée de 12 mois
Après 15 ans :				
- 4 ans	691	Après 24 ans	715	Conservée
+ 4 ans	691	Après 28 ans	762	Nulle

Article 6

En vigueur non étendu

La définition de fonction de l'emploi conventionnel de 'Chef de service éducatif. - Annexe III' est modifiée comme suit :

- assume les responsabilités éducatives, administratives dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique. Il est chargé notamment de la mise en œuvre et du suivi des objectifs éducatifs collectifs et /ou individualisés définis par le projet pédagogique de la structure concernée.

Article 7

En vigueur non étendu

Il est créé, dans l'annexe III, le poste de 'Chef de service d'animation', dont la fonction est définie comme suit :

- assume la responsabilité d'animation de plusieurs groupes d'enfants et d'administration ou la coordination d'activités d'animation dans un établissement ou un service ;

- emploi accessible aux titulaires du DEFA et justifiant d'au moins cinq années de fonctions en qualité d'animateur ;

- emploi de position Cadre, l'annexe VI de la CCNT étant complétée.

Article 8

En vigueur non étendu

Il est créé dans l'annexe II de la CCNT le poste de 'Chef de service administratif, financier ou de gestion', dont la fonction est définie comme suit :

- assume les responsabilités techniques, administratives, financières ou de gestion dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique ;

- l'intéressé a acquis ses connaissances par des études (formation initiale ou continue) ou par expérience professionnelle ;

- emploi accessible aux titulaires d'une formation de niveau III ayant 5 ans de pratique professionnelle, ainsi qu'aux 'Techniciens supérieurs' (art. 5 du présent avenant) ayant 10 ans d'ancienneté dans cet emploi ;

- emploi de position Cadre, l'annexe n° 6 de la CCNT étant complétée.

Article 9

En vigueur non étendu

Peuvent accéder aux emplois conventionnels de :

- chef de service éducatif (annexe III) ;

- chef de service pédagogique (annexes III et IX) ;

- conseiller pédagogique (annexe III) ;

- éducateur technique chef (annexe III) ;

- assistante sociale chef (annexe III) ;

- chef de service animation (annexe III) ;

- chef de service paramédical (annexe IV) ;

- chef de service des soutiens médico-sociaux (annexe X),

- chef de service (annexe X) ;

les personnels titulaires d'une formation permettant l'exercice d'un des emplois techniques énumérés ci-après et ayant cinq ans de pratique professionnelle :

- éducateur spécialisé ;

- éducateur de jeunes enfants ;

- jardinière d'enfants spécialisée ;

- assistante sociale ;

- éducateur technique spécialisé ;

- éducateur scolaire (ou enseignant) avec CAEI ;

- animateur socio-éducatif ;

- emplois paramédicaux de qualification équivalente ;

- professeur d'enseignement spécialisé pour déficients sensoriels ;

- psychologue.

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant 250 bis du 19-12-1994 art. 3 agréé par arrêté du 16-2-1995 JORF 25-2-1995.

Les emplois conventionnels de :

- chef de service éducatif (annexe III) ;

- chef de service pédagogique (annexes III et IX) ;

- conseiller pédagogique (annexe III) ;

- éducateur technique chef (annexe III) ;

- assistante sociale chef (annexe III) ;

- chef de service animation (annexe III) ;

- chef de service paramédical (annexe IV) ;

- chef de service des soutiens médico-sociaux (annexe X) ;

- chef de service (annexe X) ;

- chef de service administratif, financier ou de gestion (annexe II).

bénéficient du classement suivant :

ECHELON	COEF	COEF (1)
De début	577	592
Après 2 ans	598	614
Après 4 ans	622	640
Après 6 ans	653	670
Après 8 ans	686	708

ECHELON	COEF	COEF (1)
Après 10 ans	720	743
Après 14 ans	755	779
Après 18 ans	789	814

(1) En internat pour : chef de service éducatif (annexe III) ; chef de service paramédical (annexe IV) ; chef de service des soutiens paramédicaux (annexe X) ; chef de service (annexe X).(ajouté par avenant 250 bis du 19 décembre 1994).

Le nouveau classement des chefs de service paramédical résultant de l'article 10 de l'avenant 250 inclut la prime spécifique mensuelle de 23 points, qui se trouve ainsi supprimée à compter du 1er août 1994.

Article 11

En vigueur non étendu

Le chef de service visé à l'article 9 et qui exerce une fonction de direction, son établissement ou service étant en dessous des conditions conventionnelles pour avoir un directeur, bénéficie d'une indemnité mensuelle de trente points.

Le chef de service qui, en l'absence de directeur adjoint, est chargé, en complément de sa mission, du remplacement total et permanent du directeur pendant ses absences, bénéficie d'une indemnité mensuelle de vingt points.

Ces indemnités suivent le sort du salaire et sont réduites dans les mêmes proportions que celui-ci.

Article 12

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 7 de l'annexe III de la CCNT concernant l'indemnité de qualification spécialisée psychologie sont supprimées.

Pour les personnels de l'annexe III qui en bénéficiaient à la date d'application du présent avenant, cette indemnité sera incluse dans l'indice avant reclassement.

Annexes III, IV, IX et X

Article 13

En vigueur non étendu

ANNEXE III

Les emplois conventionnels de :

- éducateur spécialisé ;

- jardinière d'enfants spécialisée ;

- éducateur scolaire spécialisé ;

- éducateur technique spécialisé ;

- conseillère en économie familiale et sociale ;

- animateur socio-éducatif ;

- professeur d'EPS ;

- assistant de service social ;

- enseignant technique ;

- monitrice d'enseignement ménager (en voie d'extinction, diplôme délivré jusqu'en 1971).

ANNEXE IV

- kinésithérapeute ;

- ergothérapeute ;

- orthophoniste ;

- orthoptiste ;

- psychomotricien ;

- infirmier ;

- puéricultrice.

ANNEXE IX

- éducateur spécialisé ;

- jardinière d'enfants spécialisée ;

- professeur d'enseignement spécialisé ;

- professeur d'enseignement musical pour déficients auditifs et visuels.

ANNEXE X

- agent commercial ou technico-commercial ;

- agent de méthodes, chef de fabrication ;

- éducateur spécialisé ;

- éducateur technique spécialisé ;

- animateur de formation ;

- moniteur d'atelier de 1re classe (titulaire du CAFETS ou du certificat pédagogique de l'AFPA) ;

- animateur de 1re catégorie ;

- moniteur principal d'atelier,

bénéficient du classement suivant :

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

(1) Pour éducateur spécialisé (annexes III, IX et X).

Pour jardinière d'enfants spécialisée (annexes III et IX).

Pour animateur socio-éducatif (annexe III).

Pour infirmier et puéricultrice (annexe IV).

Pour animateur de 1re catégorie (annexe X) subissant les sujétions d'internat.

Pour les infirmiers et puéricultrices, ce nouveau classement inclut la prime spécifique de 23 points qui se trouve de ce fait supprimée.

Par contre :

- pour les puéricultrices, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement ;

- pour les moniteurs principaux d'atelier, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

Annexe III

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant 250 bis du 19-12-1994 art. 2 agréé par arrêté du 16-2-1995 JORF 25-2-1995.

Les emplois conventionnels de :

- moniteur-éducateur ;

- éducateur de jeunes enfants ;

- éducateur technique ;

- éducateur scolaire avec CAP ;

- moniteur EPS 1er groupe ;

- animateur DUT.

ANNEXE IX

- éducateur technique.

ANNEXE X

- moniteur d'atelier de 2e classe ;

- animateur de 2e catégorie ;

- dessinateur,

bénéficient du classement suivant :

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

(1) Pour moniteur-éducateur (annexe III).

Pour éducateur de jeunes enfants (annexe III).

Pour animateur 2e catégorie (annexe X) subissant les sujétions d'internat.

Article 15

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- éducateur scolaire avec bac ;

- moniteur EPS 2e groupe,

bénéficient du classement suivant :

ECHELON	COEFFICIENT
Début	393
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462
Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557

Article 16

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- aide médico-psychologique (annexe III) ;

- aide médico-psychologique pour adultes (annexe X) ;

- aide soignant (annexe IV) ;

- auxiliaire de puériculture (annexe IV),

bénéficient du classement suivant :

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544

(1) Subissant les sujétions d'internat.

Ce nouveau classement inclut la prime spécifique " Soignant " de 5,5 points qui se trouve de ce fait supprimée.

Annexe X

Article 17

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- agent de planning ;

- agent magasinier cariste ;

- ouvrier de production ou d'entretien ;

- agent magasinier manutentionnaire,

bénéficient du classement suivant :

ECHELON	COEFFICIENT
Début	360
Après 1 an	376
Après 3 ans	391
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Annexe V

Article 18

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels suivants :

- agent spécialiste de service général ;

- ouvrier professionnel de 3ème catégorie,

sont regroupés sous la dénomination "Agent de service intérieur", dont la fonction est définie comme suit :

- emploi comportant un ensemble de travaux relevant de spécialités bien définies.

Sont classés dans cette catégorie :

- agent de buanderie ;

- agent de cuisine (épluchage, nettoyage, plonge) ;

- agent d'entretien ;

- veilleur de nuit (non impliqué par la surveillance des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations ;

- concierge à service continu ;

- conducteur de véhicule assurant l'entretien courant ;

- surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement ;

- chauffeur chaudière chauffage central ;

- commis de cuisine (capable de remplacer le cuisinier) ;

- conducteur de machine à laver ;

- lingère ravaudeuse repasseuse ;

- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant de la qualification professionnelle requise du travailleur spécialisé qui exécute des travaux nécessitant une formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	341	349
Après 1 an	362	371
Après 3 ans	371	380
Après 5 ans	381	390
Après 7 ans	391	399
Après 10 ans	400	409
Après 13 ans	406	415
Après 16 ans	415	425
Après 20 ans	421	431
Après 24 ans	432	442
Après 28 ans	445	455
(1) subissant les sujétions d'internat		

Article 19

En vigueur non étendu

L'emploi conventionnel de :

- ouvrier professionnel de 2e catégorie,

prend la dénomination ' Ouvrier qualifié ' dont la fonction est définie comme suit :

- 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 également classés dans cette catégorie :

- cuisinier qualifié ;

- lingère confectionneuse qualifiée ;

- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant d'un CAP ou d'une qualification acquise par une longue pratique du métier.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	360	368
Après 1 an	376	384
Après 3 ans	391	400

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Après 5 ans	403	411
Après 7 ans	415	425
Après 10 ans	432	442
Après 13 ans	448	458
Après 16 ans	462	472
Après 20 ans	479	489
Après 24 ans	493	504
Après 28 ans	501	512
(1) subissant les sujétions d'internat		

Article 20

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- ouvrier professionnel de 1re catégorie ;

- maître ouvrier,

sont regroupés sous la dénomination " Agent technique ", dont la fonction est définie comme suit :

- emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. il peut avoir la responsabilité d'un groupe de salariés ;

- accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés de niveau 2 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.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) subissant les sujétions d'internat		

Article 21

En vigueur non étendu

Il est créé, dans l'annexe V, l'emploi d'"' Agent technique supérieur" dont la fonction est définie comme suit :

- 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.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
(1) subissant les sujétions d'internat		

Article 22

En vigueur non étendu

L'emploi conventionnel de 'Moniteur adjoint d'EPS' devient 'Moniteur adjoint d'animation, de sport et de loisir', dont la définition de poste devient :

- jugé apte à l'animation des activités de sport, de loisir ou de plein air et autres activiités d'insertion.

(Classement conventionnel inchangé).

Article 23

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 7 de l'annexe V sont abrogées et remplacées par :

'Les personnels de cuisine ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où ils se trouvent, en raison de leur horaire de travail, sur le lieu du travail aux heures de repas.'

Pendant les congés annuels et les absences rémunérées, l'indemnité correspondante se substitue à l'avantage en nature sur la base du nombre de jours habituellement travaillés.

ANNEXE X

Article 24

En vigueur non étendu

Sauf modalités particulières de l'article 5, 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.

ANNEXE X

Article 25

En vigueur non étendu

La majoration uniforme forfaitaire de 3 points de coefficient (instituée par l'avenant 230 du 5 décembre 1991) est supprimée pour les salariés bénéficiant du présent avenant.

ANNEXE X

Article 26

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er août 1994.

Avenant 250 bis

Article 1er

En vigueur non étendu

Avenant n° 250 bis du 19-12-1994 relatif aux modifications apportées à l'avenant n° 250 du 11-7-1994

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 250 sont modifiées comme suit :

- après 20 ans 479 (au lieu de 480).

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 250 sont corrigées concernant le déroulement de carrière. Les emplois conventionnels visés à l'article 14 bénéficient du classement suivant :

- après 3 ans 453 (464) (au lieu de après 4 ans).

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 10 de l'avenant n° 250 complétées comme suit :

« Le nouveau classement des chefs de service paramédical résultant de l'article 10 de l'avenant n° 250 inclut la prime spécifique mensuelle de 23 points, qui se trouve ainsi supprimée à compter du 1er août 1994. »

Fait à Paris, le 19 décembre 1994.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ;

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

Syndicat national des associations de aprents d'enfants inadaptés (SNAPEI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationaledes syndicats chrétiens de santé, services sociaux CFDT ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

Confédération française et démocratique du travail CFDT ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale des professions de santé et de l'action sociale CGC.

Avenant n° 278 du 24 avril 2002 relatif à la compatibilité des diplômes européens

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Varlin, 75010 Paris ; Le syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris, constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex ; La fédération des services de santé et sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu

Afin de tenir compte de l'évolution du droit communautaire en matière de reconnaissance de diplômes et de la nécessaire mise en conformité avec les diplômes requis par la CCN 66, il est décidé d'apporter les précisions ci-dessous.

Il est créé au titre III, article 11, des dispositions générales de la CCN 66, les deux alinéas suivants :

(voir cet article)

Ces deux alinéas sont insérés avant le dernier paragraphe de l'article susvisé.

La date d'effet de cet avenant est fixée au premier jour du mois qui suit son agrément.

Annexe à l'avenant n° 119 du 1er février 1979. Avenant n° 119 du 1 février 1979

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

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

En vigueur non étendu

Centre de formation et de perfectionnement des éducateurs de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf, 76100 Rouen (aujourd'hui IRFTS de Haute-Normandie, 76380 Canteleu), diplôme d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972, 1974, 1975.

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 20, boulevard des Salyens, 13008 Marseille, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé pour l'enfance et l'adolescence inadaptées signé par le recteur de l'université d'Aix-Marseille et délivré en 1969.

Institut universitaire de technologie II, département carrières sociales, option éducateurs spécialisés, diplôme d'éducateur technique spécialisé de l'université des sciences sociales de Grenoble délivré en 1971, 1972, 1973, 1974, 1975, 1976.

Institut de psychopédagogie médico-sociale, unité de formation (enfance inadaptée) éducateurs techniques, 34000 Montpellier, attestation de formation pédagogique enfance inadaptée délivrée en 1970 et cosignée par l'AFPA et l'UER de l'université Paul-Valéry.

Ecole pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, 63000 Clermont-Ferrand, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972 et certificat de formation aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1976.

Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, Lille, l'école d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés Lille, l'UER des techniques et réadaptation, Lille, certificat délivré en 1970, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire.

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 21000 Dijon, certificat délivré en 1971, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire d'éducateurs techniques spécialisés.

Centre de formation d'éducateurs spécialisés CREAI, 31300 Toulouse, en 1970, attestation de fin de formation, en 1972 diplôme d'école délivré par le directeur régional de l'action sanitaire et sociale, en 1976 certificat de fin de formation délivré par le directeur du centre de formation.

Ecoles d'éducateurs spécialisés de l'institut régional de formation des travailleurs sociaux, 14200 Hérouville-Saint-Clair, en 1972 certificat de formation d'éducateur technique spécialisé et en 1977 certificat de fin de formation.

Institut régional de formation et de recherche pour les carrières sociales, 86005 Poitiers, certificat de formation délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de formation complémentaire pour les éducateurs techniques, délivré en 1968, 1970, 1971, 1972.

Ecole d'éducateurs spécialisés du centre régional d'Alsace pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, 67085 Strasbourg, certificat de formation complémentaire en psychopédagogie de jeunes inadaptées (éducateur technique) délivré en 1964, 1965, 1967, 1969, 1970.

Protocole d'accord du 29 juin 1982 relatif à la durée du travail

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Durée du travail

En vigueur non étendu

Les dispositions prévues par le protocole du 22 janvier 1982 concernant la durée du travail dans la convention collective du 15 mars 1966 sont reconduites pour une durée indéterminée et jusqu'à la signature d'un nouvel avenant.

Accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA), le président ; Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), le président ; Syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), le président.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CFTC ; Syndicat général de l'enfance inadaptée CFTC ; Fédération des services de santé et sociaux CFDT ; Fédération nationale des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Signataires	
Organisations adhérentes	Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1er décembre 2009 (BO n° 2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations signataires du présent accord souhaitent manifester leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument vers la création d'emplois.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale dans lequel l'Etat, les collectivités territoriales, l'assurance maladie, les entreprises et les salariés ont chacun une participation.

Elles entendent favoriser l'inscription des associations qui le souhaitent dans un processus d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Si l'accès aux aides légales (art. 3 de la loi du 13 juin 1998) est facilité par le présent accord, chaque association demeure libre d'anticiper sur les échéances fixées par la loi.

Cette réduction peut, le cas échéant, ne s'opérer que dans une partie de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent également d'adapter la convention collective du 15 mars 1966 aux évolutions législatives récentes. Cette adaptation n'est pas détachable de l'engagement dans une politique volontariste de création d'emplois.

Enfin, elles soulignent l'articulation nécessaire avec les négociations conduites au niveau de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Chapitre Ier : Dispositions relatives à la mise en oeuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998

Organismes concernés

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du chapitre Ier s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 qui s'engagent dans le dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Réduction du temps de travail

Article 2

En vigueur non étendu

La réduction de l'horaire des salariés doit être soit de 10 %, soit de 15 % au minimum de la durée initiale sans que le nouvel horaire de travail, soit supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 bis du code du travail.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle doit intervenir font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire.

Toutefois, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux, salariés mandatés) permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée directement dans le cadre du présent accord à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage à respecter les clauses suivantes qu'il inscrit dans une note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé. Elle est affichée dans l'entreprise et comporte obligatoirement ces mentions :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement de l'effectif) ;

- l'effectif moyen de référence de l'entreprise ;

- les personnels concernés par la réduction du temps de travail ;

- l'ampleur de la réduction (au moins 10 % de la durée calculée sur les 12 derniers mois) ;

- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord et à l'accord de branche du 1er avril 1999 ;

- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;

- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaires ;

- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel n'excédant pas 1 an ;

- la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum 3 ans) ;

- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité doit se réunir au moins 1 fois par an et comprendre au minimum 2 salariés ;

- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord ;

- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, la note d'information, sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Horaire collectif de travail

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 25-6-1999.

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche du 1er avril 1999, on retient :

La loi :

- nombre de jours par an : 365 ;

- nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104 ;

- nombre de jours ouvrés de congés payés : 25 ;

- nombre de jours fériés légaux par an : 11 ;

soit 365 - 104 - 25 - 11 = 225 jours ; 225/5 = 45 semaines ; 45 x 39 h = 1 755 heures.

La convention collective du 15 mars 1966 :

Les congés payés supplémentaires contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

Cinq hypothèses conventionnelles sont examinées s'agissant du temps de travail effectif :

1. Salariés sans congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est celui prévu par la loi : 1 755 heures

Soit - 10 % : 45 x 35 = 1 575 heures

Soit - 15 % : 45 x 33 = 1 485 heures

2. Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

225 - 9 = 216 jours ; 216/5 = 43,2 semaines ; 43,2 x 39 = 1 684,8 heures

Soit - 10 % : 43,2 x 35 = 1 512 heures

Soit - 15 % : 43,2 x 33 = 1 425,6 heures

3. Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

225 - 18 = 207 jours ; 207/5 = 41,4 semaines ; 41,4 x 39 = 1 614,6 heures

Soit - 10 % : 41,4 x 35 = 1 449 heures

Soit - 15 % : 41,4 x 33 = 1 366,2 heures

4. Salariés bénéficiant de 24 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

225 - 24 = 201 jours ; 201/5 = 40,2 semaines ; 40,2 x 39 = 1 567,80 heures

Soit - 10 % : 40,2 x 35 = 1 427 heures

Soit - 15 % : 40,2 x 33 = 1 326,6 heures

5. Salariés relevant de l'article 11 de l'annexe n° 9

bénéficiant de 55 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif est de :

225 - 55 = 170 jours ; 170/5 = 34 semaines ; 34 x 39 = 1 326 heures

Soit - 10 % : 34 x 35 = 1 190 heures

Soit - 15 % : 34 x 33 = 1 122 heures

Personnel concerné

Article 4

En vigueur non étendu

Les nouveaux horaires de travail peuvent concerner l'entreprise, certains établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Les assistantes maternelles, non visées par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail, ne sont pas concernées par la réduction du temps de travail.

Recrutement

Article 5

En vigueur non étendu

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai de 1 an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %. Les embauches sont réalisées principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.

Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la modification écrite des contrats de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité. Toutefois, cette forme d'embauche ne doit représenter qu'une partie minoritaire de l'obligation d'embauche.

A titre exceptionnel, ces recrutements peuvent se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Le nombre de salariés recrutés par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la note d'information visée à l'article 2.

Maintien des effectifs

Article 6

En vigueur non étendu

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emploi vaut pendant 3 ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès aux seuils définis à l'article 5. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prolonger cet engagement.

L'entreprise fournit annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées au titre de cet accord.

Compte épargne-temps

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 25-6-1999.

Les jours de repos acquis en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'accord de branche du 1er avril 1999.

Temps partiel

Article 8

En vigueur non étendu

La réduction de l'horaire collectif concerne les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, se voient appliquer une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que l'horaire collectif (au moins 10 %).

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois, les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent, au moment de l'application, refuser que leur soit appliquée la réduction du temps de travail. Ce refus doit être notifié à l'employeur, dans un délai de 1 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé de l'accord de réduction de l'horaire collectif de travail.

Dans ce cas, le temps de travail des salariés concernés est maintenu.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures. Les salariés ainsi visés par la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) bénéficient de la contrepartie mentionnée à l'article 20.5 institué par le présent accord.

Personnel d'encadrement

Article 9

En vigueur non étendu

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 n° 2 (art. 5) ;

- annexe n° 7 (art. 3) ;

- annexe n° 9 (art. 3) ;

- annexe n° 10 (art. 6) ;

- annexes n° 2 à n° 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 25-6-1999.

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension, à compter du 1er juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe n° 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Les entreprises qui s'engagent au-delà de 6 % d'embauches compensatrices, ou qui anticipent au-delà de 10 % de la réduction du temps de travail, peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions de la convention collective du 15 mars 1966, dont notamment l'article 36, par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de 3 ans. A l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

Toutefois, si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'Etat (art. 3 de la loi du 13 juin 1998), l'alinéa précédent peut être mis en œuvre dans les entreprises qui anticipent les échéances prévues à l'article L. 212-1 bis du code du travail dès qu'elles satisfont aux exigences (réduction d'au moins 10 % du temps de travail et création d'au moins 6 % d'emplois) pour accéder aux aides légales.

Les partenaires signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 14-6-1999.

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

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

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension de la majoration familiale de salaire.

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

Chapitre II : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SANS BENEFICE DES AIDES LEGALES

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 1 du 14-6-1999.

Le présent chapitre porte adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail. Il est applicable à toutes les entreprises. Il concerne également les entreprises et établissements qui n'anticipent pas le passage aux échéances fixées à l'article L. 212-1 bis du code du travail. Elles sont encouragées à limiter le recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1er avril 1999.

Organismes concernés

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent chapitre s'applique aux organismes compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966 qui réduisent le temps de travail avant le 1er janvier 2000 ou avant le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, en dehors du dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Les conditions de mise en oeuvre du présent chapitre sont précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Chapitre III : Dispositions portant adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail

Décompte et répartition du temps de travail

Article 14

En vigueur non étendu

L'article 20 de la convention collective et le protocole d'accord du 22 janvier 1982 sont abrogés et remplacés par le texte suivant :

20.1. Durée hebdomadaire de travail

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

20.2. Répartition de la durée du travail

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

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;

- par quatorzaine (70 heures) ;

- par cycle de plusieurs semaines ;

- sur tout ou partie de l'année ;

- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

20.3. Répartition de l'organisation de la durée du travail

par cycle dans la limite de 12 semaines

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

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

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

20.4. Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

- annexe n° 2 (art. 5) ;

- annexe n° 7 (art. 3) ;

- annexe n° 9 (art. 3) ;

- annexe n° 10 (art. 6) ;

- annexes n° 2 à n° 10: les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

20.5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

En cas de travail discontinu, quand la nature de l'activité l'exige, cette durée peut compter 3 séquences de travail d'une durée minimum de 2 heures.

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

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

20.6. Pauses

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

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à 1/2 heure.

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

20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

20.8. Conditions de travail

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

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;

- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

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

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

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et /ou de nuit ;

- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est observé.

20.9. Organisation du temps de travail (1)

Les dispositions suivantes de la convention collective du 15 mars 1966 fixant la répartition du temps de travail des personnels éducatifs et paramédicaux sont adaptées à la réduction du temps de travail, notamment :

- protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;

- article 5 de l'annexe n° 3 ;

- article 4 de l'annexe n° 4 ;

- article 3 de l'annexe n° 7.

Chacune des séquences de travail des salariés ainsi visés est réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail anticipée dans l'entreprise en 1999.

Toutefois, les parties signataires s'engagent à réexaminer cette disposition d'ici au 31 décembre 1999.

En cas d'échec des négociations conventionnelles, cette 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 salariés concernés par les annexes susmentionnées 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.

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

(1) L'avenant n° 3 du 14 mars 2000 se substitue aux dispositions de l'article 20.9.

Repos hebdomadaire

Article 15

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 21 de la convention collective sont abrogées et remplacées par le texte suivant :

« Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 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 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

En cas de fractionnement des 2 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 2 journées de travail. »

Congés payés fériés

Article 16

En vigueur non étendu

L'article 23 de la convention collective n'est pas applicable en cas de répartition du temps de travail sur l'année.

Il est créé dans la convention collective un article 23 bis intitulé « Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation » , ainsi rédigé :

« En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal bénéficie d'un repos d'égale durée. »

Modalité de financement de la réduction du temps de travail

Aménagement et réduction du temps de travail

Article 17

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 25-6-1999.

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension, à compter du 1er juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Le dispositif de dérogations à la convention collective prévu à l'article 11 de l'accord est accessible aux entreprises n'ayant pas anticipé les échéances mentionnées à l'article L. 212-1 bis du code du travail si ce recours s'avère indispensable pour financer la réduction du temps de travail et la création d'emplois.

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Valorisation du financement de la réduction du temps de travail

Article 19

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 14-6-1999.

Les économies réalisées au titre de l'article 17 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

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

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension de la majoration familiale de salaire.

Chapitre IV : Dispositions générales

Suivi de l'accord

Article 20

En vigueur non étendu

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un suivi est réalisé par les signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

Révision et dénonciation

Article 21

En vigueur non étendu

Toute demande de révision partielle du présent accord formulé par l'une des parties signataires est accompagnée d'un contre-projet portant sur les points soumis à révision. Les négociations concernant la révision doivent être engagées dans le délai maximum de 3 mois.

Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent accord moyennant un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne venait à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Date d'effet

Article 22

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er jour du mois qui suit son agrément dans les conditions de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Les parties signataires conviennent d'en réexaminer le contenu en juillet 2000.

Protocole d'accord du 8 avril 1982 relatif aux contrats de solidarité

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des associations de sauvegarde de l'enfance et l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI).
Organisations de salariés	Fédération de la santé publique et privée et de l'éducation spécialisée CGT ; Syndicat national des cadres du secteur sanitaire et social CGC ; Fédération nationale de l'action sociale FO.

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Contrats de solidarité, préretraite démission, préretraite progressive définis par l'ordonnance n° 82-40 du 16 janvier 1982

Procédure d'information des salariés

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

Saisine du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement

Article 2

En vigueur non étendu

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

Mesures financières

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

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

Protocole d'accord du 2 mai 1983 relatif à l'indemnisation des représentants syndicaux aux commissions nationales paritaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des associations de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des associations des parents d'enfants inadaptés (SNAPEI).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CFTC ; Syndicat général - Enfance inadaptée CFTC ; Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ; Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO.

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu

Protocole d'accord du 2 mai 1983.

En application des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, il est convenu ce qui suit :

Champ d'application

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent protocole s'appliquent aux réunions tenues au plan national :

- de la commission nationale paritaire de négociations ;

- de la commission nationale paritaire de conciliation, instituée par l'article 49 de la convention,

à l'initiative des organisations syndicales d'employeurs signataires de la convention collective du travail du 15 mars 1966, au bénéfice des représentants mandatés des 5 confédérations syndicales de salariés représentatives et signataires de la convention collective du travail.

Représentation des confédérations syndicales

En vigueur non étendu

L'importance de sa représentation aux réunions des 2 instances ci-dessus est à la discrétion de chaque confédération syndicale de salariés, mais l'application des dispositions prévues ci-après intervient à concurrence de 30 indemnisations par confédération syndicale de salariés, par année civile, pour l'ensemble des réunions des 2 instances concernées.

Frais de déplacement 'transport'

En vigueur non étendu

A concurrence de 30 indemnisations par année civile par confédération syndicale de salariés signataires, les frais de transport exposés par leurs représentants mandatés sont pris en charge par les syndicats d'employeurs signataires sur la base d'un tarif kilométrique moyen calculé comme suit :

1re classe SNCF + 2e classe SNCF/2

Ces remboursements, limités à la France métropolitaine, interviendront sur décomptes certifiés par les confédérations syndicales représentées.

Frais de déplacement 'séjour'

En vigueur non étendu

En ce qui concerne les frais de séjour, les remboursements des frais engagés seront effectués :

- dans la limite de 30 indemnisations par année civile et par confédération syndicale de salariés signataire de la convention collective du travail ;

- et à concurrence pour chaque représentant, par réunion, d'un maximum de :

- 1 découcher (sur la base de 8 fois le minimum garanti) ;

- 2 repas (sur la base, pour un repas, de 4 fois le minimum garanti).

Ces remboursements interviendront sur décomptes certifiés par les confédérations syndicales représentées, accompagnés

de justificatifs.

Date d'application

En vigueur non étendu

Au 1er janvier 1983.

Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la formation professionnelle des jeunes

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

Afin de favoriser la formation des jeunes dans le secteur social et médico-social, les adhérents des organisations d'employeurs signataires du présent protocole d'accord, qui sont soumis à l'obligation légale de versement de 0,20 % de leur masse salariale en application de l'article L. 950-1 du code du travail verseront, de préférence, cette participation à un fonds d'assurance formation agréé du secteur social.

Celui-ci délivrera en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libératoire.

Les partenaires sociaux définiront par ailleurs les priorités de formation.

Accord du 15 mars 1985 relatif à la formation des jeunes

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

I - Formation des jeunes

I : Formation des jeunes

Article 1er

En vigueur non étendu

Les adhérents des organisations d'employeurs signataires qui sont soumis à l'obligation légale de versement de 0,2 % de leur masse salariale en application de l'article L. 950-1 du code du travail verseront obligatoirement cette participation au fonds d'assurance formation PROMOFAF. Celui-ci délivrera en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libératoire.

I : Formation des jeunes

Article 2

En vigueur non étendu

A titre dérogatoire, les associations et organismes qui auraient leur propre projet d'accueil et de formation des jeunes peuvent soit faire reprendre ce projet par PROMOFAF, soit se désengager, pour l'année au cours de laquelle se déroule l'exécution du projet, des obligations de versement à PROMOFAF visées à l'article 1er ci-dessus. La lettre de désengagement doit être adressée au fonds d'assurances formation accompagnée d'une note décrivant les actions d'insertion envisagées.

Le solde non consommé par les associations et organismes concernés doit obligatoirement être versé au fonds d'assurance formation Promofaf.

I : Formation des jeunes

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la présente mission de gestion qui lui est confiée par les parties signataires, PROMOFAF affectera les contributions visées à l'article 1er à un compte spécial exclusivement destiné au financement des actions de formation alternée des jeunes.

I : Formation des jeunes

Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord créent une commission paritaire nationale pour l'insertion professionnelle des jeunes. Cette commission comprend un représentant par organisation syndicale signataire.

PROMOFAF assurera le secrétariat administratif de ladite commission.

I : Formation des jeunes

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale pour l'insertion des jeunes aura pour mission de décider de la prise en charge des projets d'accueil et de formation des jeunes agréés par les directeurs départementaux du travail et de l'emploi, et déposés par les associations et organismes adhérents auprès de PROMOFAF.

I : Formation des jeunes

Article 6

En vigueur non étendu

Les projets d'accueil et de formation des jeunes pris en charge par la commission paritaire nationale seront financés par PROMOFAF, dans la limite des fonds disponibles, sur le compte spécial visé à l'article 3 en fonction des barèmes réglementaires.

Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux objectifs de formation

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Formation professionnelle, Objectifs

En vigueur non étendu

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, portant réforme, 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 celle du 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 et au développement des services rendus à la population ;

- aux salariés d'acquérir les qualifications et le savoir-faire nécesssaires à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution et à leur adaptation professionnelles et à leur promotion sociale.

Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en oeuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs. A cette fin, un effort de recherche sera favorisé.

I. - Nature et priorités des actions de formation

1° La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces plans 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 besoins sanitaires et sociaux du pays, les perspectives économiques et l'évolution de l'emploi et des techniques de l'entreprise, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

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

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

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 sanitaire, 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 ;

- formations adaptées aux fonctions d'encadrement ;

- formation en alternance des jeunes.

3° Les signataires rappellent :

- qu'en ce qui concerne les ' formations en cours d'emploi ', la prise en charge doit être supportée en priorité par le budget de l'établissement ;

- que toutes les possibilités de financement complémentaire de la formation devront être recherchées par les entreprises et les partenaires sociaux.

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.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion du salarié, l'employeur ne peut se libérer ensuite de cet engagement que si le poste correspondant a été supprimé pour une raison indépendante de sa volonté.

III. - Moyens reconnus aux représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, le conseil d'établissement, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation. En ce qui concerne l'élaboration du plan de formation, il est fait application de l'article 5 de la convention créant le fonds d'assurance formation PROMOFAF ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

IV. - Conditions d'accueil et insertion des jeunes

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. - Les dispositions de ce protocole concernant le plan de formation d'entreprise, le congé individuel de formation et le programme 'jeune-emploi-formation' seront mises en oeuvre dans le cadre du fonds d'assurance formation PROMOFAF.

VI. - Durée et conditions d'application de l'accord

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

Avenant n° 223 du 1 mars 1991 relatif au financement de la formation professionnelle - participation minimale obligatoire

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat national des associations parents d'enfants inadaptés (SNAPEI) ; constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et service pour personnes inadaptées et handicapées.
Organisations de salariés	Fédération des services de santé et sociaux CFDT ; Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ; Fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC ; Syndicat général enfance inadaptée CFTC.
Organisations adhérentes	SNAGCE adhésion par lettre du 24 juin 1994 (BO Conventions collectives 94-29). Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée de 1,2 % de la masse salariale brute à 1,4 % pour 1991, à 1,8 % pour 1992 et à 2,1 % pour 1993.

Article 2

En vigueur non étendu

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

Article 3

En vigueur non étendu

Les taux indiqués à l'article 1er du présent avenant sont applicables au 1er janvier de l'année considérée.

Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux frais de déplacement des salariés participants aux négociations paritaires

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de fixer pour l'application des articles L. 932-1 et L. 932-2 du code de travail les modalités de prise en charge par les organisations d'employeurs des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer, au nom des organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées, aux négociations entre lesdites organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs.

Article 2

En vigueur non étendu

Les réunions pour lesquelles les organisations d'employeurs prendront en charge les frais de déplacement des salariés d'entreprises mandatés par les organisations syndicales de salariés sont les suivantes : 10 décembre 1984, 25 janvier 1985, 15 mars 1985, 13 mai 1985.

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs prendront en charge, pour chacune de ces réunions, les frais de déplacement de 2 salariés par organisation syndicale de salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Les frais de déplacement pris en charge sont fixés forfaitairement à 600 francs par délégué pris en charge et par réunion.

Article 5

En vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs s'acquitteront des obligations découlant du présent accord en versant, contre justificatifs, aux organisations syndicales de salariés les sommes revenant aux salariés qu'elles auront mandatés et dont la prise en charge de leurs frais de déplacement est prévue à l'article 2 du présent accord.

Avenant n° 296 du 10 mai 2004 relatif aux frais professionnels

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI) ; La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC,
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 41 de la convention collective et de l'article 7 de l'annexe I à la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

(En euros)

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

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

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

- entre 19 heures et 22 heures pour les repas du soir ;

- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

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

Article 2

En vigueur non étendu

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 10 mai 2004.

Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la préretraite

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu

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.

Avenant n° 268 du 29 mai 2000 relatif aux primes

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ; constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 7 de l'annexe n° 3 et de l'article 3 de l'annexe n° 5 sont complétées de la manière suivante :

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit travaillant dans un centre éducatif renforcé 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.

Article 2

En vigueur non étendu

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 n° 1 bis de la convention collective.

Article 3

En vigueur non étendu

La date d'effet de cet avenant est fixée au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 29 mai 2000.

Avenant n° 289 du 3 octobre 2003 relatif aux repas et logements fournis par l'employeur

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ; Constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ; siège administratif : 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La fédération des services de santé et sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 43 et 44 ; 4 et 5 de l'annexe I ; 5 b de l'annexe I bis ; 10 de l'annexe II ; 9 et 10 de l'annexe III ; 7 de l'annexe IV ; 6 et 7 de l'annexe V ; 3 et 16 de l'annexe X de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes, insérés aux articles 4 et 5 de l'annexe I de la convention collective :

Repas fournis aux salariés par l'employeur

Les repas fournis aux salariés par l'employeur

Article 1er

En vigueur non étendu

(voir article 5 de l'annexe I de la convention collective).

Logements fournis aux salariés par l'employeur

Les logements fournis aux salariés par l'employeur

Article 2

En vigueur non étendu

(voir article 4 de l'annexe I de la convention collective).

Les logements fournis aux salariés par l'employeur

Article 3

En vigueur non étendu

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1er jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 3 octobre 2003.

Dénonciation du protocole d'accord du 30 octobre Lettre de dénonciation du 6 janvier 1997

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur

Dénonciation par lettre du 6 janvier 1997 du protocole d'accord du 30 octobre 1986 par la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

Paris, le 6 janvier 1997.

La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction départementale du travail de Paris, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que notre fédération regroupant la totalité des syndicats d'employeurs signataires du protocole d'accord du 30 octobre 1986 relatif aux assistantes maternelles a décidé de dénoncer ce texte à compter du 1er février 1997, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Vous trouverez ci-joint copie des notifications de la dénonciation aux syndicats de salariés signataires.

A défaut de stipulation expresse contenue dans le protocole d'accord des assistantes maternelles, la durée du préavis est de trois mois (art. L. 132-8 du code du travail).

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (S.N.A.S.E.A.) ;

Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (S.O.P.) ;

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (S.N.A.P.E.I.).

ASET9750150M

Avenant n° 3 du 14 mars 2000 à l'accord relatif à l'ARTT

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés(SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris, constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris (siège administratif),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé-services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris,
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément à l'engagement de réexamen des dispositions de l'article 14.20.9 de l'accord-cadre du 12 mars 1999, les dispositions suivantes se substituent intégralement audit article et au protocole du 22 janvier 2001 (abrogé).

Article 1er

En vigueur non étendu

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 réunion de synthèse ou de coordination.

Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes n° 3, 4 et 10)

Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes III, IV et X).

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

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

Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (annexes III, X).

Article 3

En vigueur non étendu

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 heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.

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

Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (annexes III, X).

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois qui suit l'agrément conformément aux dispositions de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

Annexe Liste du personnel visé

En vigueur non étendu

Article 2. - Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes n°s 3, 4 et 10) :

- éducateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée, conseillère en économie familiale et sociale, assistante sociale spécialisée enfance inadaptée, animateur socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, moniteurs d'EPS 1er et 2e groupes, animateur DUT, AMP, moniteur adjoint d'animation de sport et de loisir ;

- infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puéricultrice ;

- moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1re et 2e classe, animateur de formation, animateur 1re et 2e catégorie (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et AMP ont déjà été cités à l'annexe n° 3).

Article 3. - Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (annexes n°s 3 et 10) :

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

Avenant n° 292 du 14 janvier 2004 relatif aux emplois d'EPS et d'APS

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI) ; La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant sont prises en conformité avec la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives et, notamment, avec l'article 43 modifié de cette loi (art. L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003).

Les employeurs conviennent de s'inscrire dans le cadre de la politique de reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, dite loit de modernisation sociale.

Dans l'annexe III, les dispositions relatives aux emplois suivants :

- professeur d'éducation physique et sportive ;

- moniteur d'éducation physique et sportive 1er groupe ;

- moniteur d'éducation physique et sportive 2e groupe ;

- moniteur adjoint d'animation de sport et de loisirs,

sont modifiées et complétées comme suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé un 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 et réservé aux titulaires d'un diplôme de niveau II, en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEF
Début (1 an)	454
Après 1 an (2 ans)	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

PÉRIODICITÉ	COEF
Après 20 ans (4 ans)	699
Après 24 ans (4 ans)	735
Après 28 ans	782

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

Répartition de la durée hebdomadaire de travail du professeur d'EPS

La durée du travail se décompose en tenant compte.

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail. Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Congés : professeurs d'EPS travaillant dans des établissements du second degré

Par dérogation aux dispositions de l'article 22 " Congés payés annuels " des dispositions permanentes et de l'article 6 " Congés payés annuels supplémentaires " de l'annexe n° 3, le professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans un établissement du second degré bénéficie d'une durée de congés identique à celle dont bénéficient les professeurs d'EPS des lycées et collèges, en fonction du calendrier scolaire de l'académie du lieu d'implantation de l'établissement.

Toutefois, la direction de chaque établissement pourra demander aux professeurs d'EPS de participer annuellement à une session de perfectionnement de 1 semaine organisée pendant la période desdits congés.

Emplois d'EPS et d'APS

Article 2

En vigueur non étendu

Il est créé un poste d'éducateur sportif en EPS ou APS. Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau III ou IV, en conformité avec les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

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

A. - Educateur sportif, en position d'enseignant

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

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe 3 de la CCNT.

B. - Educateur sportif, hors position d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe III de la CCNT.

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

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

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

Régime des congés payés supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe III de la CCNT.

Educateur sportif titulaire d'un diplôme de niveau III

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	**Coef**	**Avec anomalie de rythme de travail (+)**
De début 1 an	434	446
Après 1 an 2 ans	447	459
Après 3 ans 2 ans	478	491
Après 5 ans 2 ans	503	517
Après 7 ans 2 ans	537	552
Après 9 ans 2 ans	570	586
Après 11 ans 3 ans	581	597
Après 14 ans 3 ans	615	632
Après 17 ans 3 ans	647	665
Après 20 ans 4 ans	679	698
Après 24 ans 4 ans	715	735
Après 28 ans -	762	783

(+) 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

titulaire d'un diplôme de niveau IV

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	**Coef**	**Avec anomalie de rythme de travail (+)**
De début 1 an	411	421
Après 1 an 1 an	424	434
Après 2ans 1 an	438	450
Après 3 ans 2 ans	453	464
Après 5 ans 2 ans	465	476
Après 7 ans 2 ans	482	493
Après 9 ans 3 ans	501	513
Après 12 ans 3 ans	513	525
Après 15 ans 3 ans	527	539
Après 18 ans 3 ans	556	568
Après 21 ans 3 ans	587	600
Après 24 ans 4 ans	617	635
Après 28 ans -	652	665

(+) 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).

Article 3

En vigueur non étendu

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, l'emploi de moniteur-adjoint d'animation de sport et de loisirs est remplacé par un emploi de moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion). Pour les titulaires de cet emploi, non titulaires d'un diplôme de niveau V minimum, les modalités de la mise en oeuvre obligatoire d'une formation qualifiante de niveau V, à la charge de l'employeur, sont précisées dans un avenant au contrat de travail.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	**Coef**	**Avec anomalie de rythme de travail (+)**
De début 3 ans	339	349
Après 3 ans 3 ans	359	369
Après 6 ans 3 ans	382	393
Après 9 ans 4 ans	402	413
Après 13 ans 4 ans	425	437
Après 17 ans 4 ans	448	460
Après 21 ans 4 ans	469	482
Après 25 ans -	490	503

(+) 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). Répartition de la durée hebdomadaire du travail du chargé d'animation et/ou d'activités

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe III de la CCNT.

Mesures transitoires 4.1. Modalités de reclassement des personnels en place à la date d'application de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Sont reclassés dans la grille ' professeur d'éducation physique et sportive ' les salariés classés ' professeurs d'éducation physique ' au 31 décembre 2002 (1) et disposant des titres requis tels qu'exigés par les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

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

Sont reclassés dans la grille ' éducateur sportif en EPS ou APS ' de niveau IV les salariés classés ' moniteur d'éducation physique 2e groupe ' au 31 décembre 2002 (1) et disposant des titres requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

4.2. Situation des salariés ne répondant pas aux conditions de diplôme et de qualification et qui ne peuvent être reclassés dans les métiers du sport

Les salariés en fonction au 31 décembre 2002 et qui, à cette date, ne répondent pas aux conditions de diplôme définies par l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Toutefois, ils sont maintenus dans la grille antérieure dont ils conservent le bénéfice pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les employeurs de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification (y compris par la VAE).

Les salariés embauchés entre le 1er janvier 2003 et la date d'entrée en vigueur de l'avenant et qui ne répondraient pas aux conditions de diplôme précisées par dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Ils sont maintenus dans la grille dont ils conservent le bénéfice pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de

suivre une formation qualifiante. Les employeurs de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification.

4.3. Situation des moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisir

Compte tenu de l'application des dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, les ' moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisirs ' sont maintenus, sous l'appellation de ' Moniteurs-adjoints d'animation et/ou d'activités ' dans la grille antérieure dont ils conservent le déroulement de carrière, avec bénéfice éventuel de l'indemnité pour anomalie de rythme de travail.

(1) La loi n° 2002-1578 du 30 décembre 2002 modifiant l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, précise, notammment, que les dispositions du I de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas ' aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit '.

Date d'effet

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 14 janvier 2004.

Avenant n° 284 du 8 juillet 2003 relatif au surveillant de nuit qualifié

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ; Constituant la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif, 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu

La liste des fonctions classées dans la grille d'emploi d'ouvrier qualifié avec sujétions d'internat est complétée par la fonction de 'surveillant de nuit qualifié' en attente de la refonte des classifications conventionnelles.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans un établissement avec hébergement, le surveillant de nuit qualifié 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.

Article 3

En vigueur non étendu

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 sujétions spéciales de 7 points.

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

l'annexe 5.

Article 4

En vigueur non étendu

Le surveillant de nuit qualifié est titulaire d'une formation spécialisée d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

Article 5

En vigueur non étendu

L'emploi conventionnel de surveillant de nuit classé agent de service intérieur constitue un cadre d'extinction.

A la date d'application de l'avenant telle que fixée par l'article 7 ci-après, ne pourront être recrutés que des surveillants de nuit qualifiés. L'obligation de formation prévue à l'article 4 ci-dessus fait l'objet d'une clause contractuelle.

Les personnels en activité à la date d'agrément du présent avenant seront :

- soit reclassés dans les conditions prévues à l'article 6 ci-dessous après avoir suivi la formation prévue à l'article 4 du présent avenant ;

- soit maintenus dans l'emploi de surveillant de nuit à défaut d'avoir suivi la formation prévue à l'article 4 du présent avenant.

Article 6

En vigueur non étendu

Le reclassement des agents de service intérieur en activité à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d'ouvrier qualifié conformément aux dispositions suivantes : le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Article 7

En vigueur non étendu

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

Article 8

En vigueur non étendu

La date d'effet de cet avenant est fixée au 1er jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 8 juillet 2003.

Avenant n° 285 du 8 juillet 2003 relatif à l'emploi des maîtres et maîtresses de maison

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé service sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Signataires	
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans l'attente de la refonte des classifications conventionnelles, la liste des fonctions classées dans la grille d'emploi d'' ouvrier qualifié ' est complétée par la fonction de ' maître ou maîtresse de maison '.

Article 2

En vigueur non étendu

Le (la) maître(sse) de maison assume dans une structure d'hébergement ou unité de vie une fonction polyvalente dans l'organisation quotidienne du cadre de vie : entretien des locaux, cuisine, lingerie, tâches ménagères, tâches de gestion simples.

Sa mission s'effectue en lien avec l'équipe éducative : il (elle) contribue à l'accompagnement de l'usager dans les actes de la vie quotidienne.

Justifiant d'une expérience dans l'un des domaines d'intervention précité, le (la) maître(sse) de maison doit justifier d'une formation adaptée à la fonction d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

Les personnels en fonction effective de ' maître ou maîtresse de maison ' depuis plus de 1 an, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant, sont dispensés de la formation prévue à l'alinéa précédent.

Article 3

En vigueur non étendu

Le (la) maître(sse) de maison bénéficie d'une indemnité mensuelle de 7 points qui ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3 a de l'annexe V.

Article 4

En vigueur non étendu

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

Article 5

En vigueur non étendu

Le reclassement des personnels en activité en qualité d'' agent de service intérieur ' à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d'' ouvrier qualifié ' conformément aux dispositions suivantes.

Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Article 6

En vigueur non étendu

La date d'effet de cet avenant est fixée au 1er jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 8 juillet 2003.

Avenant n° 295 du 10 mai 2004 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des

centres éducatifs fermés

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (Snasea) ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI) ; constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC,
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'avenant 268 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs renforcés (CER) sont étendues aux mêmes catégories de salariés exerçant leur activité dans un centre éducatif fermé (CEF).

Article 2

En vigueur non étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 10 mai 2004.

Avenant n° 299 du 5 juillet 2005 relatif au contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI) ; La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé services sociaux CFTC ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; La fédération des services de santé et sociaux CFDT ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Article 2

En vigueur non étendu

Cet avenant s'applique dès l'embauche des personnels, sous réserve de l'agrément de l'avenant, conformément aux

dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 5 juillet 2005.

Accord du 22 décembre 2005 relatif à la mise en place d'une indemnité compensatrice de vie chère (Guyane)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des ADAPEI Antilles-Guyane (FAAG),
Organisations de salariés	La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Pour mettre fin aux difficultés résultant du traitement inégalitaire des salariés des établissements et services appliquant la convention collective nationale du travail du 15 mars 1966, et ceci en fonction des établissements et services dans lesquels ils travaillent, de leur date d'embauche ou de leur catégorie professionnelle, il est décidé, à compter de la date d'effet du présent protocole d'accord, d'instaurer une prime spécifique destinée à compenser la cherté de la vie en Guyane.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Sont concernés par le présent accord les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées exerçant leur activité en Guyane et entrant dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du travail du 15 mars 1966, article 1er.

Indemnité de vie chère

Article 2

En vigueur non étendu

Une indemnité mensuelle compensatrice de vie chère est versée à l'ensemble des salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus.

Les dispositions contenues au présent accord ne font pas obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise plus favorables selon les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Montant et calcul de l'indemnité compensatrice de vie chère

Article 3

En vigueur non étendu

L'indemnité compensatrice de vie chère est calculée, au taux de 20 %, sur la base du salaire mensuel brut indiciaire (y compris la majoration pour ancienneté).

Le bénéfice de cette indemnité ne se cumule pas avec une indemnité ou prime de même objet.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de la demande de révision ou de la dénonciation.

Notification et dépôt - Demande d'agrément

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord sera notifié et déposé par la partie signataire la plus diligente.

Les parties signataires aux présentes demandent qu'il soit alors présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Cayenne, le 22 décembre 2005.

Accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère 2005 (Guadeloupe)

Signataires	
Organisations patronales	Le SNASEA ; La FEGAPEI,
Organisations de salariés	La CTU ; L'UGTG Action sociale ; La CGT-FO Action sociale ; La CGTG Santé et action sociale ; La CGC ; La CFTC,
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soussignés se sont réunis autour du constat de l'existence, dans le secteur social et médico-social, d'une disparité et de discriminations salariales créées notamment par l'absence de compensation financière reconnue aux conditions de vie chère auxquelles ils doivent faire face.

Ils ont posé le principe d'une prime généralisée, appliquée à tous les salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle, destinée à compenser la disparité et les discriminations salariales générées par cette situation.

Cadre judirique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la convention collective nationale du travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, dont il constitue un avenant, mais dont l'application est strictement limitée à la région Guadeloupe, à l'exclusion de tout autre territoire.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à tous les salariés, quel que soit l'emploi occupé, des établissements et services situés sur le territoire de la région Guadeloupe.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

De manière à régler définitivement les disparités et discriminations salariales dans le champ d'application du présent accord

et à compenser la cherté de la vie en Guadeloupe, chaque salarié a droit à une indemnité salariale mensuelle, dénommée ' prime de vie chère ', dont le montant est équivalent à 20 % du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents, hors éléments variables de rémunération.

Conditions d'application

Article 4

En vigueur non étendu

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes primes dites soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 %, non prévues par la convention collective.

De ce fait, la prime dite de vie chère ne sera pas versée aux salariés percevant déjà une prime non conventionnelle, dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % dont le montant est égal ou supérieur à 20 % du salaire conventionnel et ceci tant que cette prime représentera au moins 20 % du salaire conventionnel. Lorsque le montant de la prime dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % représentera moins de 20 % du salaire conventionnel, ces salariés percevront une prime de vie chère dont le montant sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Pour les salariés percevant déjà une prime non conventionnelle, dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 %, d'un montant inférieur à 20 % du salaire conventionnel, le montant de la prime de vie chère sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Au final, tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord est assuré, par le versement de la prime de vie chère de 20 %, ou par le versement d'une prime non conventionnelle dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 %, ou encore par le versement de cette prime, complétée par la prime de vie chère dont le montant sera la différence entre cette prime et les 20 %, d'avoir un salaire supérieur de 20 % par rapport au salaire conventionnel.

Date d'effet - Condition suspensive

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 20-1-2006 en vigueur le 1-1-2006 BO conventions collectives 2006-36.

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2006, sous réserve de l'agrément préalable prévu à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En l'absence ou refus d'agrément, il sera nul et sans effet.

Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision - Dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dépôt - Publicité

Article 8

En vigueur non étendu

Il sera déposé en cinq exemplaires, auprès de la DDTEFP de la Guadeloupe.

Un exemplaire sera adressé au greffe des conseils de prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre.

Fait aux Abymes, le 3 novembre 2005.

Avenant du 30 janvier 2006 à l'accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère (Guadeloupe)

Signataires	
Organisations patronales	Le SNASEA ; La FEGAPEI,
Organisations de salariés	La CTU ; L'UGTG Action sociale ; La CGT-FO Action sociale ; La CGTG Santé et action sociale ; La CGC ; La CFTC,
Organisations adhérentes	Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soussignés rappellent que, le 3 novembre 2005, ils ont signé, sous condition suspensive de l'agrément ministériel, un accord instaurant une prime de vie chère à effet du 1er janvier 2005 et que, dans le cadre de l'instruction du dossier d'agrément, il est apparu que la date d'effet constituait une difficulté. La négocation a été rouverte pour débattre de cette difficulté et adopter une position commune.

Après discussion, il a été décidé de modifier l'accord initial dans les conditions ci-après exposées.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 5 'Date d'effet. - Condition suspensive' de l'accord du 3 novembre 2005 sont remplacées par les discussions suivantes :

(voir cet article)

Le présent avenant prendra effet en même temps et dans les mêmes conditions que l'accord du 3 novembre 2005.

Toutes les autres dispositions de l'accord du 3 novembre 2005 demeurent inchangées.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant sear déposé en 5 exemplaires, auprès de la DDTEFP de la Guadeloupe.

Un exemplaire sera adressé au greffe des conseils de prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre.

Fait aux Abymes, le 20 janvier 2006.

Lettre d'adhésion de la CFDT services de santé et services sociaux à l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 sur la prévoyance Lettre d'adhésion du 14 décembre 2006

Lettre d'adhésion de la CFDT services de santé et services sociaux à l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 sur la prévoyance

En vigueur

Paris, le 14 décembre 2006

La CFDT services de santé et services sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Monsieur,

Nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT à l'avenant n° 300 relatif à la prévoyance de la convention collective nationale du travail du 15 mars 1966.

Vous remerciant de bien vouloir en prendre acte, nous vous prions de croire, monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire.

Adhésion par lettre du 1er décembre 2009 du SNALESS à la convention

En vigueur

Paris, le 1er décembre 2009.

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le Directeur général,

Par la présente et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous transmettons ci-joint la déclaration d'adhésion de notre organisation syndicale à la convention collective du 15 mars 1966 des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, ainsi qu'à tous ses avenants. Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de la convention collective et de ses avenants.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

ANNEXE

Extrait du procès-verbal du conseil d'administration

du SNALESS du 14 octobre 2009

Après avoir entendu l'exposé du vice-président sur l'adhésion aux conventions collectives et sur proposition du président, le conseil d'administration décide :

- d'actualiser les démarches légales et réglementaires d'adhésion de notre syndicat :

- à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 et ses avenants dans son état actuel ;

- à la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soin, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 et ses avenants dans son état actuel ;

- de mandater son président pour mener à bien les démarches afférentes.

Cette proposition est adoptée à l'unanimité des administrateurs présents.

Fait à Paris, le 18 novembre 2009.

Le secrétaire général,

Le président.

Avenant n° 322 du 8 octobre 2010 relatif aux régimes de prévoyance collectifs

Signataires	
Organisations patronales	FEGAPEI ; SYNEAS,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FFASS CFE-CGC ; FNAS FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT ; SGEI CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis pour faire le bilan des conditions de la mutualisation et redéfinir les conditions de couverture minima du régime de prévoyance conventionnel institué par l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005. Ces nouvelles couvertures sont détaillées par le présent avenant n° 322 du 8 octobre 2010 dans les conditions ci-après. L'avenant n° 322 du 8 octobre 2010 se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions de l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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 de 1 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 3 mois suivant la reprise.

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

Garantie capital décès

Article 2

En vigueur non étendu

Objet et montant de la garantie

Article 2.1

En vigueur non étendu

a) En cas de décès des assurés cadres ou non cadres, ou d'invalidité absolue et définitive (3e 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 ».

Bénéficiaires des prestations

Article 2.2

En vigueur non étendu

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) personne(s) 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 avec A/ R adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire (s) n'ait (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.

Suspension du contrat de travail non rémunérée supérieure à 1 mois

Article 2.3

En vigueur non étendu

À compter du 2e 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.

Garantie rente éducation/substitutive de conjoint, rente handicap

Article 3

En vigueur non étendu

Rente éducation/substitutive

Article 3.1

En vigueur non étendu

a) Rente éducation

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

• Jusqu'au 19e anniversaire :

15 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2.

• Du 19e au 26e anniversaire (sous conditions d'étude ou événements assimilés) :

20 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2.

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

b) Rente substitutive

• En cas d'absence d'enfant à charge, il est versé au conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, une rente temporaire de conjoint de :

5 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2.

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

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

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

Rente handicap

Article 3.2

En vigueur non étendu

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.

Suspension du contrat de travail supérieure à 1 mois

Article 3.3

En vigueur non étendu

À compter du 2e mois de suspension du contrat de travail de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la garantie rente éducation/substitutive, rente handicap, s'il s'acquitte de la totalité des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 4

En vigueur non étendu

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

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

Point de départ de l'indemnisation

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

Cette période de franchise discontinue est appréciée au 1er jour d'arrêt de travail en décomptant tous les jours d'arrêts (indemnisés ou non par l'organisme assureur) intervenus au cours des 12 mois consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail, fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des dispositions réglementaires prévues concernant la transmission tardive de l'arrêt de travail à la sécurité sociale, il est prévu que celle-ci puisse se désengager sur le montant des prestations (indemnités journalières). Dans ce cas, le versement des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, ne se ferait qu'après accord de la commission nationale paritaire technique de prévoyance sous déduction d'une indemnité sécurité sociale reconstituée de manière théorique, sans toutefois se substituer à celle de la sécurité sociale.

Montant de la prestation

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

La prestation est versée sous déduction des prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale ou le cas échéant reconstituée de manière théorique.

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

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail ;

- à la liquidation de sa pension de retraite, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur ;

- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle ;

- et au plus tard, au 1 095e jour d'arrêt de travail ;

- en tout état de cause au jour de son décès.

Garantie incapacité permanente professionnelle et invalidité

Article 5

En vigueur non étendu

Objet et montant de la garantie

Article 5.1

En vigueur non étendu

En cas d'Invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'organisme assureur verse une rente en complétant le cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale est défini comme suit :

a) En cas d'invalidité 1re catégorie sécurité sociale :

48 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2.

b) En cas d'invalidité 2e ou 3e 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 × 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.

Salaire de référence

Article 6

En vigueur non étendu

Salaire servant de base au calcul des cotisations

Article 6.1

En vigueur non étendu

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 …).

Salaire servant de base au calcul des prestations

Article 6.2

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Salaire servant de base au calcul des prestations indemnités journalières, incapacité permanente et invalidité permanente

Article 6.3

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Taux de cotisation

Article 7

En vigueur non étendu

Salariés non cadres

Article 7.1

En vigueur non étendu

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 l'exercice 2023 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	**À la charge de l'employeur**		**À la charge du salarié**		**Total**	
	TA	**TB**	**TA**	**TB**	**TA**	**TB**
Décès	0,43 %	0,43 %			0,43 %	0,43 %
Rente éducation 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.

Salariés cadres

Article 7.2

En vigueur non étendu

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 l'exercice 2023 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	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,620 %	0,620 %			0,620 %	0,620 %
Rente éducation 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.

Fonds de solidarité et investissement pour la prévention

Article 7.3

En vigueur non étendu

Article 7.3.1

Fonds de solidarité mutualisé

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de négociation décide d'instaurer un fonds de solidarité dont l'objectif est de permettre :

- le financement d'actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et anciens salariés ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux. Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de négociation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire se fera à la suite d'un appel d'offres 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 d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. À cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

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

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

Article 7.3.2

Obligation d'investissement pour la prévention

En 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.

Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Article 8

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs recommandés pour assurer la mutualisation de la couverture des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle, prévues par la convention collective nationale du 15 mars 1966 sont :

- MUTEX, entreprise régie par le code des assurances, RCS Nanterre n° 529 219 040, siège social : 140, avenue de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cedex. La distribution et la gestion sont confiées à CHORUM CONSEIL, SAS d'intermédiation en assurance, RCS Nanterre n° 833 426 851, répertoire ORIAS 170 073 20, siège 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 L. 931-2 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.

Suivi du régime de prévoyance

Article 9

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant n° 322 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance seront effectués 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.

(ancien article 10)

Effet. Durée

Article 11

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 327 du 28 mars 2014 relatif à la formation des salariés sans qualification

Signataires	
Organisations patronales	FEGAPEI ; SYNEAS.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FSS CFTC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.
Organisations adhérentes	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

Pour assurer aux personnes la qualité de l'accompagnement à laquelle elles ont droit, les signataires de cette convention considèrent que tous les personnels qui participent à l'intervention auprès des bénéficiaires doivent pouvoir acquérir une qualification reconnue de niveau V minimum et être assurés de bénéficier d'une sécurisation de leurs parcours professionnels.

Partant de ce constat partagé, les soussignés ont décidé d'ouvrir une négociation pour définir l'accès des salariés sans qualification à une formation qualifiante.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent accord, valant avenant à la convention collective du 15 mars 1966, aux conditions ci-après.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 13 de la convention collective du 15 mars 1966 relatif à l'embauche, à la période d'essai, à la confirmation est complété de la manière suivante :

« Les entreprises proposent aux salariés sans qualification nouvellement embauchés d'engager dans les 2 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 III, IV, IX et X ainsi que les emplois suivants : maître (sse) de maison, surveillant (e) de nuit qualifié (e) et assistant (e) familial (e). »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 328 du 1er septembre 2014 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	FEGAPEI ; SYNEAS ; SNALESS.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FSS CFTC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.
Organisations adhérentes	Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), par lettre du 16 janvier 2015 (BO n°2015-11) FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime national de complémentaire santé.

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé plus avantageuse que les dispositions réglementaires, les partenaires sociaux se sont réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence, avec les organismes assureurs recommandés, afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé pour les salariés relevant de la convention collective du 15 mars 1966.

Les partenaires sociaux ont également eu à l'esprit la nécessité, pour les salariés comme pour les entreprises :

- de bénéficier d'un régime mutualisé ;

- de permettre la pérennité d'un régime de complémentaire santé ;

- de prévoir le mécanisme de portabilité des droits, instaurée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

En conséquence de quoi il a été conclu le présent avenant, qui complète les dispositions permanentes de la convention collective nationale du 15 mars 1966 par la création d'un article 43 intitulé « Régime de complémentaire santé », reprenant les articles 1er à 4 du présent avenant.

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

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

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

Le régime conventionnel présente un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de son décret d'application n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. A ce titre sont prévues des prestations à caractère non

directement contributif dans les conditions exposées au paragraphe 2 de l'article 3.4.

Le financement du degré élevé de solidarité est fixé à 2 % des cotisations de la base conventionnelle (hors taxes) ; il est créé, à cette fin, un fonds de solidarité dédié.

Ces actions de solidarité bénéficient à l'ensemble des salariés couverts par une garantie frais de santé dans le cadre de la mutualisation auprès des organismes assureurs recommandés.

Les organismes recommandés visés à l'article 3.6 mettent en œuvre ces mesures au profit des salariés et anciens salariés bénéficiaires de la garantie frais de santé dans le cadre de la recommandation. Les entreprises n'adhérant pas au régime recommandé doivent mettre en œuvre ces mesures auprès des organismes assureurs auprès desquelles elles organisent la couverture de frais de santé.

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

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

Mise en place d'un régime de complémentaire santé

Article 3

En vigueur non étendu

Adhésion du salarié

Article 3.1

En vigueur non étendu

1. Définition des bénéficiaires

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

2. Suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

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

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- exercice du droit de grève ;

- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;

- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu.

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

b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension comme, par exemple, pour congé sans solde (notamment 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.

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

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

Les salariés concernés pourront néanmoins bénéficier d'une prise en charge éventuelle de la cotisation susvisée dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place au titre du 2o de l'article 3.4 du présent avenant.

3. Caractère obligatoire de l'adhésion

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

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

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

b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2 à l'article 3.4, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

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

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit dans les 30 jours suivant la date d'embauche, soit dans les 30 jours suivant le changement de situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment).

A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

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

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

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

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

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

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

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés :

- elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion ;

- en cas de formalisation de leur régime par décision unilatérale, la mise en œuvre du caractère obligatoire de l'adhésion et

des dispenses s'entend sans préjudice de l'application, aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ce dernier article fait obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Article 3.2

En vigueur non étendu

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

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

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

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

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

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

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

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 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 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

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

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

Financement

Article 3.3

En vigueur non étendu

1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

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

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

2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond

mensuel de la sécurité sociale.

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

3. Taux et répartition des cotisations

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

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

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole

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

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

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

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

Prestations

Article 3.4

En vigueur non étendu

1. Tableau des garanties

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

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

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

2. Degré élevé de solidarité

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

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale) bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ainsi que de ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;

- le financement d'actions de prévention ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

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

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

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

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre les mesures d'action sociale définies par la commission nationale paritaire de négociation.

Suivi du régime de complémentaire santé

Article 3.5

En vigueur non étendu

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission nationale paritaire technique de prévoyance, par délégation de la commission nationale paritaire de négociation, dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la CCNT 66.

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

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

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

Organismes assureurs recommandés

Article 3.6

En vigueur non étendu

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

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale, double agrément du ministère du travail et du ministère de l'agriculture (no d'agrément ministère 942), 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14 ;

- le groupement de coassurance mutualiste composé de :

- Chorum, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 784 621 419 ; siège social : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris ;

- Adrea Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 311 799 878, siège social : 104, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;

- Apreva, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 627 391 ; siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille Cedex ;

- EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 317 442 176 ; siège social : 25, route de Montfavet, BP 2034, 84023 Avignon Cedex 1 ;

- Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473 ; siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;

- Ociane, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 434 243 085 ; siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex ;

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

- Malakoff Médéric, institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et autorisée par arrêtés ministériels des 8 avril 1938 et 4 août 1947 ; siège social : 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 9 ;

- Mutuelle Intégrance, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 340 359 900 ; siège social : 89, rue Damrémont, 75882 Paris Cedex 18.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront 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. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

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

Effet et durée

Article 4

En vigueur non étendu

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

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Garanties collectives « frais de santé »

Tableau de garanties

Remboursement total dans la limite des frais réels, inclus remboursement de la sécurité sociale (sauf pour les forfaits)

Garantie base conventionnelle	Base de remboursement
Frais d'hospitalisation	
Chirurgie. - Hospitalisation	
Conventionné	200 % BR
Forfait hospitalier	100 % FR
Chambre particulière par jour	
Conventionné	100 % FR, limité à 2 % PMSS
Personne accompagnante	
Conventionné	100 % FR, limité à 1,5 % PMSS
Frais médicaux	
Consultation, visites généralistes	100 % BR

Consultation, visites spécialistes	180 % BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	Aucun
Pharmacie	100 % BR
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie)	150 % BR
Radiologie	125 % BR
Orthopédie et autres prothèses	200 % BR
Prothèses auditives	20 % PMSS par oreille (maximum 2 oreilles par an)
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie	
- acceptée par la sécurité sociale	300 % BR
- refusée par la sécurité sociale	250 % BR
Prothèses dentaires : 3 prothèses maximum par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie au panier de soins	
Remboursées par la sécurité sociale : Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	250 % BR
Remboursées par la sécurité sociale : dents de fond de bouche	220 % BR
Inlay cores	150 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	7 % PMSS
Implantologie	20 % PMSS
Frais d'optique Pour les mineurs : verres + monture et lentilles, par bénéficiaire, tous les ans Pour les adultes : verres + monture tous les 2 ans, par bénéficiaire (*) et lentilles tous les ans, par bénéficiaire	
Verres	Grille optique
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS
Chirurgie réfractive	22 % PMSS
Monture adultes	Grille optique
Monture enfants	Grille optique
Actes de prévention	
Tous les actes des contrats responsables	100 % TM
Actes divers	
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale	100 % BR
(*) En cas d'évolution de la vue, la période est réduite à 1 an.	

Grille optique (pour les verres, les remboursements sont exprimés par verre)

(En euros.)

	Enfant < 18 ans				Adulte			
Types de verres	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt ass.**	**Code LPP**	**LPP > 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt ass.**
Verres simples foyers, sphériques								
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04	7,22	55,00	2203240, 2287916	2,29	1,37	75,00
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68	16,01	75,00	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12	2,47	100,00

Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97	26,98	95,00	2235776, 2295896	7,62	4,57	125,00
Verres simples foyers, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94	8,96	65,00	2226412, 2259966	3,66	2,20	85,00
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28	21,77	85,00	2254868, 2284527	6,86	4,12	110,00
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90	16,74	105,00	2212976, 2252668	6,25	3,75	135,00
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50	27,90	125,00	2288519, 2299523	9,45	5,67	150,00
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18	23,51	115,00	2290396, 2291183	7,32	4,39	160,00
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30	25,98	135,00	2245384, 2295198	10,82	6,49	175,00
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60	26,16	145,00	2227038, 2299180	10,37	6,22	180,00
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62	39,97	165,00	2202239, 2252042	24,54	14,72	200,00
Monture	2210546	30,49	18,29	90,00	2223342	2,84	1,70	130,00

Régimes optionnels

Remboursement total dans la limite des frais réels, inclus remboursement de la sécurité sociale (sauf pour les forfaits)

Garantie base conventionnelle	Base	Base + option 1	Base + option 2
Frais d'hospitalisation			
Chirurgie. - Hospitalisation	200 % BR	200 % BR	300 % BR
Conventionné			
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière par jour	100 % FR, limité à 2 % PMSS	100 % FR, limité à 2 % PMSS	100 % FR, limité à 3 % PMSS
Conventionné			
Personne accompagnante	100 % FR, limité à 1,5 % PMSS	100 % FR, limité à 1,5 % PMSS	100 % FR, limité à 3 % PMSS
Conventionné			
Frais médicaux			
Consultation, visites généralistes	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultation, visites spécialistes	180 % BR	180 % BR	200 % BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	Aucun	25 €/séance, dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire	25 €/séance, dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie)	150 % BR	150 % BR	150 % BR
Radiologie	125 % BR	125 % BR	150 % BR
Orthopédie et autres prothèses	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses auditives	20 % PMSS par oreille (maximum 2 oreilles par an)	20 % PMSS par oreille (maximum 2 oreilles par an)	45 % PMSS par oreille (maximum 2 oreilles par an)
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire			

Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Orthodontie			
- acceptée par la sécurité sociale	300 % BR	300 % BR	350 % BR
- refusée par la sécurité sociale	250 % BR	250 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires : 3 prothèses maximum par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie au panier de soins			
Remboursées par la sécurité sociale : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	250 % BR	325 % BR	450 % BR
Remboursées par la sécurité sociale : dents de fond de bouche	220 % BR	250 % BR	350 % BR
Inlays cores	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	7 % PMSS	7 % PMSS	10 % PMSS
Implantologie	20 % PMSS	22 % PMSS	25 % PMSS
Frais d'optique Pour les mineurs : verres + monture et lentilles, par bénéficiaire, tous les ans Pour les adultes : verres + monture tous les 2 ans, par bénéficiaire (*) et lentilles tous les ans, par bénéficiaire			
Verres	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS	3 % PMSS	6,5 % PMSS
Chirurgie réfractive	22 % PMSS	22 % PMSS	25 % PMSS
Monture adultes	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Monture enfants	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Actes de prévention			
Tous les actes des contrats responsables	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Actes divers			
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
* En cas d'évolution de la vue, la période est réduite à 1 an.			

Grille optique (pour les verres, les remboursements sont exprimés par verre)

Grille n° 1	**Enfant < 18 ans**				**Adulte**			
Types de verres	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt ass.**	**Code LPP**	**LPP > 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt ass.**
Verres simples foyers, sphériques								
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04	7,22	55,00	2203240, 2287916	2,29	1,37	75,00
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68	16,01	75,00	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12	2,47	100,00
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97	26,98	95,00	2235776, 2295896	7,62	4,57	125,00
Verres simples foyers, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94	8,96	65,00	2226412, 2259966	3,66	2,20	85,00
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28	21,77	85,00	2254868, 2284527	6,86	4,12	110,00
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90	16,74	105,00	2212976, 2252668	6,25	3,75	135,00
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50	27,90	125,00	2288519, 2299523	9,45	5,67	150,00

Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18	23,51	115,00	2290396, 2291183	7,32	4,39	160,00
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30	25,98	135,00	2245384, 2295198	10,82	6,49	175,00
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60	26,16	145,00	2227038, 2299180	10,37	6,22	180,00
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62	39,97	165,00	2202239, 2252042	24,54	14,72	200,00
Monture	2210546	30,49	18,29	90,00	2223342	2,84	1,70	130,00
Grille n° 2	Enfant < 18 ans				Adulte			
Types de verres	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt ass.
Verres simples foyers, sphériques								
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04	7,22	60,00	2203240, 2287916	2,29	1,37	90,00
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68	16,01	80,00	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12	2,47	110,00
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97	26,98	100,00	2235776, 2295896	7,62	4,57	130,00
Verres simples foyers, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94	8,96	70,00	2226412, 2259966	3,66	2,20	100,00
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28	21,77	90,00	2254868, 2284527	6,86	4,12	120,00
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90	16,74	110,00	2212976, 2252668	6,25	3,75	140,00
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50	27,90	130,00	2288519, 2299523	9,45	5,67	160,00
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18	23,51	120,00	2290396, 2291183	7,32	4,39	180,00
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30	25,98	140,00	2245384, 2295198	10,82	6,49	200,00
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60	26,16	150,00	2227038, 2299180	10,37	6,22	210,00
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62	39,97	170,00	2202239, 2252042	24,54	14,72	230,00
Monture	2210546	30,49	18,29	100,00	2223342	2,84	1,70	150,00

Cotisations

(Taux exprimés en pourcentage du PMSS.)

		Régime général			Régime Local		
		Salarié	**Conjoint**	**Enfant**	**Salarié**	**Conjoint**	**Enfant**
	Base	1,48	1,61	0,73	1,04	1,13	0,51
Obligatoire salarié	Option 1	0,32	0,32	0,16	0,32	0,32	0,16
	Option 2	0,67	0,67	0,33	0,67	0,67	0,33
Facultatif salarié	Option 1	0,35	0,35	0,18	0,35	0,35	0,18
	Option 2	0,74	0,74	0,36	0,74	0,74	0,36

Actifs, y compris portabilité des droits sur l'ensemble des garanties (base et options).

En vigueur non étendu

Annexe

Garanties collectives « frais de santé »

Tableau de garanties

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0015/boc_20180015_0000_0020.pdf

Adhésion par lettre du 16 janvier 2015 du SNALESS à l'avenant n° 328 du 1er septembre 2014

En vigueur

Paris, le 16 janvier 2015.

Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social 80, boulevard de Reuilly 75012 Paris

Monsieur le secrétaire général,

Par la présente et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que notre organisation syndicale a pris la décision d'adhérer à l'avenant n° 328 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Le SNALESS vous informe de son adhésion à cet avenant, agréé le 24 décembre 2014 et publié le 30 décembre 2014 au Journal officiel. Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de la convention collective.

Cette adhésion est déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris.

Veuillez agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de nos salutations distinguées.

Avenant n° 330 du 14 janvier 2015 relatif aux congés familiaux et exceptionnels

Signataires	
Organisations patronales	FEGAPEI ; SYNEAS.
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FNAS CGT-FO ; FSS CFTC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC ; SUD santé sociaux.
Organisations adhérentes	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

L'article 21 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes élargit aux salariés qui concluent un pacte civil de solidarité (Pacs) le bénéfice des congés pour événements familiaux. L'article L. 3142-1 du code du travail a été modifié en ce sens.

Afin de tenir compte de cette évolution, les soussignés ont décidé d'ouvrir une négociation sur cette thématique.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent avenant à la convention collective du 15 mars 1966.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 24 « Congés familiaux et exceptionnels » de la convention collective du 15 mars 1966 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

- 5 jours ouvrables pour mariage ou Pacs de l'employé ;

- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;

- 1 jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;

- 5 jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un Pacs ;

- 2 jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants). »

Les autres dispositions de l'article 24 de la convention collective du 15 mars 1966 restent inchangées.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 331 du 4 mars 2015 relatif à l'intégration des métiers

Signataires	
Organisations patronales	FEGAPEI ; SYNEAS.
Organisations de salariés	SUD santé sociaux ; FSS CFDT ; FNAS CGT-FO ; FSS CFTC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.
Organisations adhérentes	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

Compte tenu de l'évolution des besoins des personnes accompagnées et de l'activité des établissements, les partenaires sociaux conviennent d'intégrer les métiers de technicien de l'intervention sociale et familiale, d'auxiliaire de vie sociale, d'enseignant en langue des signes, d'interface de communication et de codeur en langage parlé complété (LPC) à la convention collective du 15 mars 1966.

Afin de tenir compte de ces évolutions, les soussignés ont décidé de procéder à la révision des annexes III, IX et X de la convention collective du 15 mars 1966 et, en conséquence, d'ouvrir une négociation pour adapter les grilles de classification et de rémunérations.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent accord, valant avenant de révision aux annexes III, IX et X de la convention collective du 15 mars 1966, aux conditions ci-après.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'annexe III est modifiée et complétée comme suit :

a) Est ajouté après la grille de « Moniteur éducateur » :

« Technicien de l'intervention sociale et familiale

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

Déroulement de carrière	Coefficient	Coefficient (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
(1) Avec sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué. »

b) Est ajouté après la grille d'« Aide médico-psychologique » :

« Auxiliaire de vie sociale

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

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de vie sociale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le

coefficient plus favorable devra être appliqué. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'annexe IXest modifiée et complétée comme suit :

a) Le premier paragraphe c de l'article 9 de l'annexe IX relatif à l'organisation du temps de travail spécifique pour une partie des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs est remplacé et complété comme suit :

« c) Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée de travail

Pour le personnel enseignant ci-après désigné :

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires d'une licence, du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie).

Cadre d'extinction :

- CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPSAIS options A et B ;

- moniteurs de classe ;

- éducateurs scolaires (justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet) ;

- jardinières d'enfants pour déficients auditifs (titulaires d'une attestation FISAF délivrée avant 1970 exerçant dans le cadre scolaire) ;

- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels (justifiant des qualifications requises [annexe III], et de l'attestation de formation de la FISAF). »

Les autres dispositions du paragraphe c de l'article 9 de l'annexe IX restent inchangées.

b) L'alinéa 1 de l'article 11 de l'annexe IX relatif aux congés payés annuels est remplacé et complété comme suit :

« Par dérogation aux dispositions générales (art. 22) et de l'article 6 de l'annexe III, les personnels ci-après désignés :

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires d'une licence, du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAFPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS options A et B) ;

- élèves-professeurs ;

- moniteurs de classe, éducateurs scolaires (cadre d'extinction) ;

- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs ;

- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels,

bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles. »

Les autres dispositions de l'article 11 de l'annexe IX restent inchangées.

c) Est ajouté après la grille de « Professeur d'enseignement spécialisé » :

« Enseignant de la langue des signes

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

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

Les salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué. »

d) Est ajouté après la grille d'« Interprète en langue des signes » titulaire d'un diplôme professionnel de niveau III tel que maîtrise d'interprétariat en langue des signes, etc. » :

« Interface de communication

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

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

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

e) Est supprimé le « Codeur LPC » rattaché à la grille de rémunération de l'éducateur scolaire.

Est ajouté après la grille d'« Interface de communication »

« Codeur LPC

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

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

Les salariés titulaires d'une licence professionnelle santé spécialité codeur langue française parlée complétée déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué. »

Article 3

En vigueur non étendu

L'annexe X est modifiée et complétée comme suit :

a) L'article 18 de l'annexe X relatif aux « conditions de recrutement, niveaux de qualification » est complété comme suit, après « AMP pour adulte, titulaire du CAP d'AMP ou d'une formation équivalente ».

Est ajouté :

« Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe X

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

b) Après la grille d'« AMP pour adulte » est ajouté :

« Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe X

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

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de vie sociale (DEAVS) déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 332 du 4 mars 2015 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Organisations patronales	FEGAPEI ; SYNEAS.
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FNAS CGT-FO ; FSS CFTC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les résultats du régime de prévoyance conventionnel qu'elles ont institué, notamment par l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010. Constatant la forte dégradation des résultats du régime mutualisé, elles ont convenu de la nécessité de modifier certaines garanties dans le but d'assurer la pérennité de ce régime au bénéfice des salariés et des entreprises appliquant la convention collective du 15 mars 1966.

Les parties signataires sont également conscientes du nécessaire besoin de financement de la portabilité des droits des salariés, qui entrera en application à compter du 1er juin 2015 dans la branche, conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Par ailleurs, concomitamment à cette négociation, les partenaires sociaux ont mis en place une enquête paritaire comprenant des éléments quantitatifs et qualitatifs permettant d'identifier les causes de la sinistralité du régime de prévoyance.

Ces éléments ont vocation à dégager des pistes d'actions visant à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail, à réduire l'absentéisme et à améliorer la prévention des risques professionnels.

Conscients de la nécessité et de l'importance de travailler sur la promotion de la santé au travail et la qualité de vie au travail, les partenaires sociaux, représentant des salariés et des employeurs, s'engagent à élaborer dès 2015 de manière paritaire un plan d'action permettant de répondre à ces objectifs.

Ce plan d'action paritaire aura vocation à être décliné dans l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention collective. Les représentants des employeurs et des salariés en assureront la promotion et le suivi.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu de modifier, par les mesures suivantes, le régime de prévoyance conventionnel.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 1er « Champ d'application » de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010 est complété de la phrase suivante :

« 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. »

Modification de garanties

Article 2

En vigueur non étendu

L'annexe aux dispositions permanentes intitulée « Régime de prévoyance collectif », définie par l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, est modifiée selon les dispositions suivantes :

Les montants figurant au premier alinéa du a du point 2.1 « Objet et montant de la garantie » de l'article 2 « Garantie capital décès » sont remplacés comme suit :

« - 250 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie décès ;

- 300 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie invalidité absolue et définitive. »

L'article 3.2 « Rente handicap » est entièrement remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 :

- 580 € à compter du 1er janvier 2015.

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

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

Le bénéficiaire est le ou les enfants handicapés du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous.

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, 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, 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 de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'Union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation et attestant le 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. »

Le huitième alinéa de l'article 4 « Garantie incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Montant de la prestation 97 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3. »

Les troisième, quatrième et cinquième alinéas du point 5.1 « Objet et montant de la garantie » de l'article 5 « Garantie incapacité permanente professionnelle et invalidité » sont modifiés comme suit :

« a) En cas d'invalidité de 1re catégorie sécurité sociale :

- 58 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3 si le salarié n'exerce pas d'activité professionnelle ;

- 60 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3 si le salarié exerce une activité professionnelle.

b) En cas d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :

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

c) En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % :

- R × 3 n/2 (R = 97 % si le salarié n'exerce pas d'activité professionnelle ou R = 100 % si le salarié exerce une activité professionnelle ; n = taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale). »

Modification des cotisations

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 7 « Taux de cotisation » est entièrement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.1

Salariés non cadres

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

- 2,10 % TA et 2,10 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

- 1,05 % TA, TB à la charge du salarié et de 1,05 % TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en 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

(En pourcentage.)

Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,430	0,430			0,430	0,430
Rente éducation et rente substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,750	0,750	0,750	0,750
Invalidité IPP	0,480	0,480	0,300	0,300	0,780	0,780
Total	1,050	1,050	1,050	1,050	2,100	2,100

Article 7.2

Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs désignés, ces taux sont de 2 % TA et de 3 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes, ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour les exercices 2015 à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, 2016 et 2017, à :

- 2,10 % TA et à 3,15 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,55 % TA et de 1,575 % TB, TC à la charge du salarié ;

- 1,55 % TA et de 1,575 % TB, TC à la charge de l'employeur,

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

Cadres

(En pourcentage.)

Garanties obligatoire	à la charge de l'employeur		à la charge du salarié		Total	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,620	0,620			0,620	0,620
Rente éducation et rente substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,550	1,075	0,550	1,075
Invalidité IPP	0,790	0,815		0,500	0,790	1,315
Total	1,550	1,575	0,550	1,575	2,100	3,150

Le reste des dispositions du régime de prévoyance conventionnel issues de l'avenant n° 322 est inchangé.

Mise en place de la portabilité des garanties du présent régime

Article 4

En vigueur non étendu

Le maintien des prestations du présent régime au titre de la portabilité, en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, entre en vigueur à compter du 1er juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue par le biais d'un financement assuré par mutualisation intégré aux taux de cotisations applicables aux salariés en activité.

L'employeur mentionne le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Effet et durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Avenant n° 333 du 4 mars 2015 relatif à la classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants

Signataires	
Organisations patronales	FEGAPEI ; SYNEAS.

Signataires	
Organisations de salariés	SUD santé sociaux ; FSS CFDT ; FNAS CGT-FO ; FSS CFTC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.
Organisations adhérentes	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

Le décret n° 2005-1375 du 3 novembre 2005 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants a fait évoluer les règles relatives aux domaines de compétences. Désormais, ce diplôme est reconnu de niveau III par le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Afin de tenir compte de ces évolutions réglementaires, les soussignés ont décidé de procéder à la révision de l'annexe III de la convention collective du 15 mars 1966 et, en conséquence, d'ouvrir une négociation pour adapter la grille de classification et de rémunérations au nouveau niveau de qualification.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent accord, valant avenant de révision à l'annexe III de la convention collective du 15 mars 1966, aux conditions ci-après.

Article 1er

En vigueur non étendu

La grille « Educateur de jeunes enfants » de l'annexe III de la convention collective du 15 mars 1966 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Educateur de jeunes enfants justifiant du diplôme d'éducateur de jeunes enfants

Déroulement de carrière		
Périodicité	**Coefficient**	**Coefficient (1)**
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
(1) Avec sujétions d'internat.		

Article 2

En vigueur non étendu

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 334 du 29 avril 2015 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	FEGAPEI ; SYNEAS.
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSS CFTC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC.
Organisations adhérentes	FEGAPEI-SYNEAS 14, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris , par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-3)

Préambule

En vigueur non étendu

L'avenant n° 328 du 1er septembre 2014 a complété les dispositions permanentes de la convention collective nationale du 15 mars 1966 par la création d'un article 43 relatif à l'instauration d'un « régime de complémentaire santé » et comportant quatre articles.

Ce régime s'inscrit dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et se doit de présenter un degré élevé de solidarité, dont les conditions restaient à fixer par décret. Ce décret étant paru le 13 décembre 2014 (décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014), les partenaires sociaux se sont réunis afin d'intégrer au régime conventionnel de complémentaire santé des dispositions en ce sens.

D'autre part, est également paru après la signature de l'avenant n° 328 le décret relatif au cahier des charges du contrat responsable (décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014), de sorte que les partenaires sociaux ont décidé de procéder à une mise en conformité immédiate.

Le présent avenant modifie les dispositions de l'avenant n° 328 de la convention collective nationale du travail du 15 mars 1966.

Modifications apportées à l'article 1er

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est ajouté à l'article 1er « Objet » de l'avenant n° 328 du 1er septembre 2014 les dispositions suivantes :

« Le régime conventionnel présente un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de son décret d'application n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. A ce titre sont prévues des prestations à caractère non directement contributif dans les conditions exposées au paragraphe 2 de l'article 3.4.

Le financement du degré élevé de solidarité est fixé à 2 % des cotisations de la base conventionnelle (hors taxes) ; il est créé, à cette fin, un fonds de solidarité dédié.

Ces actions de solidarité bénéficient à l'ensemble des salariés couverts par une garantie frais de santé dans le cadre de la mutualisation auprès des organismes assureurs recommandés.

Les organismes recommandés visés à l'article 3.6 mettent en œuvre ces mesures au profit des salariés et anciens salariés bénéficiaires de la garantie frais de santé dans le cadre de la recommandation. Les entreprises n'adhérant pas au régime recommandé doivent mettre en œuvre ces mesures auprès des organismes assureurs auprès desquelles elles organisent la couverture de frais de santé.

La commission paritaire se réserve le droit de contrôler la mise en œuvre des orientations par lesdits organismes

assureurs. »

Modifications apportées à l'article 3.4

Article 2

En vigueur non étendu

Le paragraphe 2 de l'article 3.4 « Actions sociales » est désormais intitulé « Degré élevé de solidarité », l'intégralité des dispositions de ce paragraphe étant remplacée par ce qui suit :

« Article 3.4

Prestations

2. Degré élevé de solidarité

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

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale) bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ainsi que de ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;

- le financement d'actions de prévention ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

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

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

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

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre les mesures d'action sociale définies par la commission nationale paritaire de négociation. »

Modifications apportées au 3 de l'article 3.1 « Adhésion du salarié »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3.1 de l'avenant n° 328 en son 3 est modifié comme suit :

« 3. Caractère obligatoire de l'adhésion

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

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

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

b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2 à l'article 3.4, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

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

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit dans les 30 jours suivant la date d'embauche, soit dans les 30 jours suivant le changement de situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment).

A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

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

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

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

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

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

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

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés :

- elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion ;

- en cas de formalisation de leur régime par décision unilatérale, la mise en œuvre du caractère obligatoire de l'adhésion et des dispenses s'entend sans préjudice de l'application, aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ce dernier article fait obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Tableaux de prestations annexés au régime conventionnel

Article 4

En vigueur non étendu

Les garanties applicables à compter du 1er avril 2015, sous réserve d'agrément, figurent en annexe.

Effet et durée du présent avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Il prendra effet au 1er avril 2015 sous réserve d'agrément.

En tout état de cause, il ne fait pas obstacle aux dispositions de l'avenant n° 328 du 1er septembre 2014, qui prévoit que les entreprises disposent d'une période transitoire jusqu'au 1er janvier 2016 pour se mettre en conformité avec les obligations correspondantes.

En vigueur non étendu

TABLEAU DE GARANTIES

CCN66 Mise en conformité contrats responsables

Remboursement total dans la limite des Frais Réels inclus remboursement Sécurité sociale (sauf pour les forfaits)

GRANTIES BASES CONVENTIONNELLES	Base	Base + Option 1	BASE + Option 2
FRAIS D'HOSPITALISATION			
Chirurgie- Hospitalisation signataires du CAS (1) Conventionné	220% BR	220% BR	300% BR
Non-signataires du CAS (2)	200%BR	200%BR	200%BR
Forfait Hospitalier	100°% FR	100% FR	100% FR
Forfait actes lourds	100% FR	100% FR	100% FR
Chambre particulière par jour:	100% FR	100% FR	100% FR
Conventionné	limité à 2% PMSS	limité à 2% PMSS	limité à 3% PMSS
Personne accompagnante:	100% FR	100% FR	100% FR
Conventionné	limité à 1,5% PMSS	limité à 1,5% PMSS	limité à 3% PMSS
FRAIS MEDICAUX			
Consultation - visites : Généralistes signataires ou non du CAS	100% BR	100% BR	100% BR
Consultation - visites : Spécialistes signataires du CAS	200% BR	200% BR	220% BR
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires du CAS	180%BR	180%BR	200%BR
Médecine douce (acupunture, osthéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	aucun	25€/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	25€/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie	100% BR	100% BR	100% BR
Analyses	100% BR	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) signataires du CAS	170% BR	170% BR	170% BR
Actes techniques médicaux Non-Signataires du CAS	150% BR	150% BR	150% BR
Radiologie signataires du CAS	145%BR	145%BR	170%BR
Radiologie Non-signataires du CAS	125%BR	125%BR	150%BR
Orthopédie et autres prothèses	200% BR	200% BR	200% BR
prothèses auditives	20% pmss par oreille (maxi 2 oreilles par an)	20% pmss par oreille (maxi 2 oreilles par an)	45% pmss par oreille (maxi 2 oreilles par an)
Transport accepté par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR
DENTAIRE			
Soins dentaires	100% BR	100% BR	100% BR
Orthodontie :			
Acceptée par la Ss	300%BR	300%BR	350% BR
Refusée par la Ss	250% BR	250% BR	250% BR
Prothèses dentaires :3 prothèses maximum par an et par bénéficiaire, et au-delà, la garantie au panier de soins			
Remboursées par la Ss : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	250%BR	325% BR	450% BR
Remboursées par la Ss : dents de fond de bouche	220%BR	250% BR	350% BR
Inlays-core	150% BR	200% BR	200% BR
Prothèses dentaires non remboursées par la ss	7% PMSS	7% PMSS	10% PMSS
Implantologie	20% PMSS	22% PMSS	25% PMSS
Frais d'optique, Pour les enfants mineurs : verres+monture et lentilles, par bénéficiaire tous les ans			

Pour les adultes : verres + monture tous les 2 ans par bénéficiaire* et lentilles tous les ans par bénéficiaire			
Verres	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3% PMSS	3% PMSS	6,5% PMSS
Chirurgie réfractive	22% PMSS	22% PMSS	25% PMSS
Monture adulte	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Monture enfant mineur	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
ACTES DE PREVENTION			
Tous les actes des contrats responsables	100% TM	100% TM	100% TM
ACTES DIVERS			
Cures thermales acceptées par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR

(1) signataire du CAS : praticiens ayant signé le Contrat d'Accès aux soins.

(2) non signataire du CAS : praticiens n'ayant pas signé le Contrat d'Accès aux soins.

Il est précisé que pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le Ticket Modérateur est systématiquement couvert.

Grille n° 1	**mineurs < 18 ans**				**Adultes**			
Type de Verre	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass.**	**Code LPP**	**LPP > 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass.**
Verres Simple Foyer, Sphérique								
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €
sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques								
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques								
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €
sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques								
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €
sphère < -8 ou >+8	2234239,2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €

Grille n° 2	**mineurs < 18 ans**	**Adultes**

Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres Simple Foyer, Sphérique								
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €
sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques								
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques								
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €
sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques								
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €
sphère < -8 ou >+8	2234239,2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

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

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

Avenant n° 335 du 4 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FEGAPEI ; SYNEAS.
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSS CFTC ; FSAS CGT ; FFSMAS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis en fin de période quinquennale pour faire le bilan des conditions de la mutualisation établies par les avenants n° 322 du 8 octobre 2010 et n° 332 du 4 mars 2015. A ce titre, ils ont organisé une consultation, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, afin de recommander des organismes assureurs

pour une nouvelle période de 5 ans. Le présent avenant modifie et complète les avenants n° 322 et n° 332 de la convention collective du 15 mars 1966 définissant le régime de prévoyance conventionnel. Suite à l'enquête paritaire ayant permis d'identifier des causes de l'augmentation des arrêts de travail, mandat est donné à la commission nationale paritaire technique de prévoyance (CNPTP) de mettre en œuvre le plan d'action paritaire visant à réduire la sinistralité du régime de prévoyance.

Modification du régime de prévoyance conventionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Les articles 7 à 10 de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant n° 332 du 4 mars 2015, sont modifiés comme suit :

« Article 7

Taux de cotisation

Article 7.1

Salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs recommandés, ces taux sont de 2,10 % TA et 2,10 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 1,05 % TA, TB à la charge du salarié ;

- 1,05 % 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 :

(En pourcentage.)

Non cadres						
Garanties obligatoires	**A la charge de l'employeur**		**A la charge du salarié**		**Total**	
	TA	**TB**	**TA**	**TB**	**TA**	**TB**
Décès	0,430	0,430			0,430	0,430
Rente éducation et rente substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,750	0,750	0,750	0,750
Invalidité IPP	0,480	0,480	0,300	0,300	0,780	0,780
Total	1,050	1,050	1,050	1,050	2,100	2,100

Pour les entreprises en dehors du cadre de la mutualisation du régime auprès des organismes assureurs recommandés, ces taux seront au minimum de 2,10 % sur la tranche A et de 2,10 % sur la tranche B selon la répartition définie dans le tableau ci-dessus.

Article 7.2

Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs recommandés ces taux sont de 2,10 % TA et de 3,15 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à

l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la charge du salarié ;

- 1,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en 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 :

(En pourcentage.)

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 éducation et rente substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,550	1,075	0,550	1,075
Invalidité IPP	0,790	0,815		0,500	0,790	1,315
Total	1,550	1,575	0,550	1,575	2,100	3,150

Pour les entreprises en dehors du cadre de la mutualisation du régime auprès des organismes assureurs recommandés, ces taux seront au minimum de 2,10 % sur la tranche A et de 3,15 % sur la tranche B selon la répartition définie dans le tableau ci-dessus.

Article 7.3

Maintien des taux de cotisation

Les taux de cotisation ci-dessus seront maintenus par les organismes recommandés jusqu'au 31 décembre 2017 (sauf modifications réglementaires ou législatives ayant un effet sur l'équilibre du régime de prévoyance).

Article 7.4

Fonds de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de négociation décide d'instaurer un fonds de solidarité dont l'objectif est de permettre :

- le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et anciens salariés ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

Un règlement est établi entre le ou les organismes assureurs recommandés et la commission nationale paritaire technique de prévoyance afin de déterminer notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement, les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche et les bénéficiaires des actions du fonds.

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

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement minimum de 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent protocole. Ce prélèvement de 2 % pourra être complété, à la présentation des comptes de résultats de chaque exercice, par une cotisation additionnelle, établie en fonction de l'excédent constaté, qui sera définie par la commission nationale paritaire technique de prévoyance.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre les mesures d'actions sociales définies par la commission nationale paritaire de négociation. A ce titre ces entreprises affectent a minima 2 % de la cotisation au financement de ces actions.

Article 8

Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Les organismes assureurs recommandés pour assurer la mutualisation de la couverture des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle, prévues par la convention collective nationale du 15 mars 1966 sont :

- Mutex entreprise régie par le code des assurances ;

- Malakoff-Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;

- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;

- Apicil Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.

L'organisme recommandé pour assurer les rentes éducation/ substitutive de conjoint et la rente handicap est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ci-après dénommée OCIRP.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 9

Reprise des encours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des établissements ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent avenant n° 335, pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;

- pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours au 1er janvier 2016, l'éventuel différentiel pour les garanties non encore indemnisées dans le cadre du contrat précédent :

-- le décès, les rentes OCIRP, l'incapacité permanente (ou invalidité permanente) pour les salariés percevant des indemnités journalières au 31 décembre 2015 ;

-- le décès et les rentes OCIRP pour les salariés percevant des rentes d'invalidité au 31 décembre 2015 ;

- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les établissements concernés communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où un établissement, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent avenant n° 335 au régime de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur que ceux recommandés à l'article 10, viendrait à rejoindre le régime conventionnel après le 1er juillet 2016, une pesée spécifique du risque représenté par cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation conventionnelle.

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

En cas de changement des organismes assureurs recommandés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes assureurs débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie par les contrats en application du présent avenant n° 335, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation sera assurée par les nouveaux organismes assureurs recommandés.

Article 10

Suivi du régime de prévoyance

Les signataires du présent avenant n° 335 décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance seront effectués 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. »

Effet. - Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2016 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention

En vigueur

Paris, le 16 décembre 2015.

FEGAPEI-SYNEAS

14, rue de la Tombe-Issoire

75014 Paris

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'association de préfiguration pour la fusion Fegapei-Syneas vous notifie, par la présente, son adhésion à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Cette adhésion s'applique également à l'ensemble des avenants à ladite convention collective et aux accords signés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Vous souhaitant bonne réception de cette déclaration d'adhésion,

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

Avenant n° 338 du 3 juin 2016 relatif au régime de complémentaire de santé

Signataires	
Organisations patronales	FEGAPEI-SYNEAS
Organisations de salariés	FSS CFDT CFTC santé sociaux FFSMAS CFE-CGC

En vigueur non étendu

Préambule

Par l'avenant no 328 du 1er septembre 2014, modifié par l'avenant no 334 du 29 avril 2015, les partenaires sociaux ont créé le régime conventionnel de complémentaire santé de la convention collective du 15 mars 1966. Ce régime, conformément à l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale, prévoit une condition d'ancienneté de 3 mois consécutifs dans l'entreprise pour bénéficier du régime conventionnel.

Compte tenu de la généralisation de la complémentaire santé introduite par la loi du 14 juin 2013 dite « loi de sécurisation de l'emploi » et de l'obligation de couverture de tous les salariés pour ce type de risque au 1er janvier 2016, les signataires du présent avenant no 338 conviennent de supprimer la condition d'ancienneté du régime conventionnel de complémentaire santé.

La loi no 2015-1702 du 22 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour l'année 2016 prévoit un nouveau dispositif pour les salariés dont la durée de couverture obligatoire ou la durée du contrat est courte et les temps très partiels (art. L. 911-7 III alinéa 2 et L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale). Ce dispositif dit « versement santé » a fait l'objet de précisions par décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 (art. D. 911-5 à D. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs ce décret no 2015-1883 est venu introduire des « cas de dispense de droit » à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale. Ces cas de dispense de droit n'ont plus à figurer dans le texte conventionnel pour s'appliquer. Il s'agit notamment des salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale) ou de la couverture médicale universelle complémentaire (CMU-C de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale) ou encore les salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayant droit d'une couverture collective et obligatoire respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale qui étaient prévus par l'article 3 de l'avenant 334 du 29 avril 2016.

Pour sécuriser les entreprises, les salariés et le régime social attaché aux cotisations du régime, les parties signataires ont décidé des modifications suivantes :

Article 1er

En vigueur non étendu

Modification du régime conventionnel de complémentaire santé :

Les dispositions de l'article 43.3.1 en son 1 « Définition des bénéficiaires » et son 3 « Caractère obligatoire de l'adhésion », de la convention collective du 15 mars 1966 sont rédigées comme suit :

« Article 43.3.1

1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage dès le premier jour de l'embauche. »

« 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 d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission 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 par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

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

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.

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. 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 jouer 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 droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- d'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat 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 issu 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.

A 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 cas de dispense prévus l'article 3 du présent avenant (art. 43.3.1 4. ' Versement santé ').

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. »

Les dispositions de l'article 43.3.1 2. relatives aux cas de suspension du contrat de travail sont inchangées.

Versement santé

Article 2

En vigueur non étendu

Il est inséré après l'article 43.3.1 3. modifié ci-dessus un article 43.3.1 4. Intitulé « Versement santé » rédigé comme suit :

« 4. Versement santé

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à D. 911-8 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 conformément à l'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. »

Effet. - Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'agrément au Journal officiel conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les salariés, dont les contrats en cours n'ont pas dépassé la durée de 3 mois (condition d'ancienneté de l'avenant no 328) à la date d'application définie ci-dessus, seront affiliés de manière obligatoire à compter de cette date d'application sauf s'ils font valoir un des cas de dispense ci-dessus.

Les salariés n'ayant pas encore atteint la condition d'ancienneté au moment de la date d'application du présent avenant et dont la durée de couverture collective et obligatoire restant à courir serait inférieure à 3 mois, pourront prétendre au versement santé dans les conditions de l'article 2 du présent avenant.

Avenant n° 341 du 29 novembre 2017 relatif à l'évolution des grilles salariales

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, suite à l'avenant n° 339 du 30 août 2017 relatif à la politique salariale, non agréé par la DGCS, les partenaires sociaux se sont réunis et ont convenu ce qui suit.

Relèvement de certains coefficients

Article 1er

En vigueur non étendu

Agent de bureau (annexe 2)

Article 1.1

En vigueur non étendu

La grille d'agent de bureau de l'annexe 2 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	371
Après 1 an	374
Après 3 ans	381

Après 5 ans	386
Après 7 ans	391
Après 10 ans	400
Après 13 ans	406
Après 16 ans	415
Après 20 ans	421
Après 24 ans	432
Après 28 ans	445

Agent administratif (annexe 2)

Article 1.2

En vigueur non étendu

La grille d'agent administratif de l'annexe 2 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités (annexe 3)

Article 1.3

En vigueur non étendu

La grille de moniteur adjoint d'animation et/ ou d'activité de l'annexe 3 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
De début	371	381
Après 1 an	374	384
Après 3 ans	385	395
Après 6 ans	399	410
Après 9 ans	411	422
Après 13 ans	425	437
Après 17 ans	448	460
Après 21 ans	469	482
Après 25 ans	490	503

Agent de service intérieur (annexe 5)

Article 1.4

En vigueur non étendu

La grille d'agent de service intérieur de l'annexe 5 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
De début	371	380
Après 1 an	374	384
Après 3 ans	381	390
Après 5 ans	386	395
Après 7 ans	391	400
Après 10 ans	400	409
Après 13 ans	406	415
Après 16 ans	415	425
Après 20 ans	421	431
Après 24 ans	432	442
Après 28 ans	445	455

Ouvrier qualifié (annexe 5)

Article 1.5

En vigueur non étendu

La grille d'ouvrier qualifié de l'annexe 5 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
De début	376	384
Après 1 an	381	389
Après 3 ans	394	403
Après 5 ans	403	411
Après 7 ans	415	425
Après 10 ans	432	442
Après 13 ans	448	458
Après 16 ans	462	472
Après 20 ans	479	489
Après 24 ans	493	504
Après 28 ans	501	512

Agent de planning (annexe 10)

Article 1.6

En vigueur non étendu

La grille d'agent de planning de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403

Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Agent magasinier-cariste (annexe 10)

Article 1.7

En vigueur non étendu

La grille d'agent magasinier-cariste de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Ouvrier de production ou d'entretien (annexe 10)

Article 1.8

En vigueur non étendu

La grille d'ouvrier de production ou d'entretien de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Agent magasinier manutentionnaire (annexe 10)

Article 1.9

En vigueur non étendu

La grille d'agent magasinier manutentionnaire de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Déroulement de carrière	Coefficient
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Mesure transitoire

Article 1.10

En vigueur non étendu

Les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent avenant conserveront l'ancienneté acquise dans leur ancien échelon et seront reclassés à l'échelon d'ancienneté correspondant.

Les salariés dont le coefficient disparaît dans les grilles du présent avenant se verront appliquer le coefficient de la nouvelle grille égal ou immédiatement supérieur à leur ancien coefficient tout en conservant l'ancienneté acquise.

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 devra être appliqué.

Agrément et entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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 sous réserve d'agrément le 1er janvier 2018.

Avenant n° 342 du 29 novembre 2017 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les conditions de couverture prévues par l'avenant n° 328 du 1er septembre 2014, modifié par l'avenant n° 334 du 29 avril 2015 et l'avenant n° 338 du 3 juin 2016. Conformément à l'article 3.4, 1, de l'avenant n° 328, le régime de complémentaire santé conventionnel suit l'évolution de la définition des contrats responsables (L.871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

Le présent avenant a pour objet :

1. L'évolution de la garantie concernant les prothèses dentaires remboursées, en introduisant un forfait annuel par bénéficiaire en lieu et place d'une limite à 3 prothèses par an ;

2. Le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (Option pratique tarifaire maîtrisée/Option pratique tarifaire maîtrisée - Chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016. L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisée ».

Tableaux de garanties actualisés

Article 1er

En vigueur non étendu

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0015/boc_20180015_0000_0020.pdf

Date d'effet

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable au plus tard le 1er janvier 2018, sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Avenant n° 343 du 29 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSAS CGT ; La fédération nationale des services de santé et services sociaux (CFDT),

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, après étude des conditions de la mutualisation, ont décidé de modifier les dispositions relatives à la garantie rente handicap du régime de prévoyance collectif conventionnel modifié par l'avenant n° 332 du 4 mars 2015.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 3.2 « Rente handicap » est entièrement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.2

Rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de :

- 580 € à compter du 1er janvier 2015.

Le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation OCIRP décidé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Le bénéficiaire est le ou les enfant(s) handicapé(s) du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive

assimilable au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous :

Reconnaissance de l'état de handicap

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

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

Le versement des rentes Handicap par anticipation en cas d'IAD ou d'invalidité permanente partielle (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. »

Date d'effet

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2018 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Avenant n° 346 du 20 juillet 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité prendre en compte les nouvelles règles issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, ratifiée par la loi du 29 mars 2018.

À ce titre, ils ont souhaité définir les salaires minima hiérarchiques au sein de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (ci-après la convention collective ou la présente convention).

Ce faisant, les partenaires sociaux entendent préciser les éléments de rémunération constituant les salaires minima hiérarchiques au titre de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de :

- réviser les dispositions de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;

- réviser les dispositions de l'accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 10 et 18 de l'accord-cadre relatif à l'aménagement du temps de travail du 12 mars 1999 portant sur l'« Indemnité de réduction du temps de travail » sont abrogées, ainsi que l'article 1er ter de l'annexe 1.

Le présent article fera l'objet d'une interprétation paritaire.

Article 3

En vigueur non étendu

Les articles 1er et 1er bis du titre Ier « Dispositions permanentes » de l'annexe 1 de la convention collective, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 1er

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 8,21 % (à l'exclusion des salariés cadres dont les rémunérations révisées au titre de l'avenant n° 265 ont intégré cette indemnité) ;

- les primes " métiers " exclusivement visées à l'article 1.3 du présent avenant.

1.1. Salaire indiciaire

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

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

au 1er février 2017 : 3,77 € (avenant n° 340).

1.2. Indemnité de sujétion spéciale

Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du salaire brut indiciaire est attribuée à tous les personnels salariés bénéficiaires de la convention collective du 15 mars 1966, à l'exception des cadres.

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.

Moniteur principal 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 3, d de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3, a de la même annexe.

Maître ou maîtresse de maison : indemnité mensuelle de 7 points prévue à l'article 3, e de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3, a de la même annexe. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant sont soumises à agrément.

Elles entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté au Journal officiel.

Avenant n° 347 du 21 septembre 2018 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Lors de la mise en place de la recommandation des organismes de prévoyance, ceux-ci se sont engagés à maintenir les taux de cotisation conventionnels jusqu'au 31 décembre 2017.

À l'issue de cette échéance, les partenaires sociaux se sont réunis pour faire le bilan de la mutualisation établie par l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant n° 332 du 4 mars 2015, puis par l'avenant n° 335 du 4 décembre 2015.

Les partenaires sociaux ont partagé le constat d'une sinistralité qui augmente et qui conduit à un fort déséquilibre du régime de prévoyance mutualisé dans un contexte légal, réglementaire et financier défavorable. Par ailleurs, pour la mise en œuvre du plan d'action prévu par le préambule de l'avenant n° 332 du 4 mars 2015, les partenaires sociaux envisagent aujourd'hui un plan d'action à deux niveaux :

- en premier lieu, le retour à l'équilibre du régime mutualisé de manière progressive et maîtrisée ;

- en second lieu, la baisse de la sinistralité par un engagement commun sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les partenaires sociaux ont abouti à la conclusion des dispositions de l'avenant ci-après.

Cadre juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant révise l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010 et les avenants n° 332 du 4 mars 2015 et n° 335 du 4 décembre 2015 l'ayant précédemment révisé.

Subrogation concernant les indemnités journalières complémentaires

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur la mise en œuvre par l'employeur, dans le cadre de la « Garantie incapacité temporaire de travail » (prévue à l'article 3 du présent avenant), de la subrogation concernant les indemnités journalières complémentaires.

Cette négociation débutera en avril 2019, après une étude technique préalable réalisée dans le cadre de la CNPTP pour le 31 mars 2019.

Modification des garanties

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 2 à 6 de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant n° 332 du 4 mars 2015 sont remplacées par les dispositions ci-après :

« Article 2

Garantie capital décès

Article 2.1

Objet et montant de la garantie

a) En cas de décès des assurés cadres ou non cadres, ou d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie sécurité sociale)

ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que définis à l'article 2.2, le capital fixé comme suit, pour tout assuré :

- 200 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie décès ;

- 250 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie Invalidité absolue et définitive.

Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se substitue à la garantie décès et y met fin par anticipation.

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

L'invalidité absolue et définitive et l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % sont assimilées au décès pour l'attribution de la prestation " capital pour orphelin ".

Article 2.2

Bénéficiaires des prestations

En cas d'invalidité absolue et définitive ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus lors du décès de l'assuré, sont la (ou les) personne(s) 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 avec A/ R adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire(s) n'ait (aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance.

La désignation du bénéficiaire devient irrévocable en cas d'acceptation par ce dernier, effectuée dans les conditions suivantes :

- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé de l'assuré et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié à l'organisme assureur pour lui être opposable ;

- soit par un écrit signé de l'assuré, du bénéficiaire désigné et de l'organisme assureur.

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

Article 2.3

Suspension du contrat de travail non rémunérée supérieure à 1 mois

À compter du 2e 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 éducation/substitutive de conjoint, rente handicap

Article 3.1

Rente éducation/substitutive

a) Rente éducation

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

• Jusqu'au 19e anniversaire :

15 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2.

• Du 19e au 26e anniversaire (sous conditions d'étude ou événements assimilés) :

20 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2.

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

b) Rente substitutive

• En cas d'absence d'enfant à charge, il est versé au conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, une rente temporaire de conjoint de :

5 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2.

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

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

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

Article 3.2

Rente handicap

En cas de décès ou d'IAD de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

• Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel 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 supérieure à 1 mois

À compter du 2e mois de suspension du contrat de travail de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la garantie rente éducation/ substitutive, rente handicap, s'il s'acquitte de la totalité des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

Article 4

Garantie incapacité temporaire de travail

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

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

Point de départ de l'indemnisation

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

Cette période de franchise discontinue est appréciée au 1er jour d'arrêt de travail en décomptant tous les jours d'arrêts (indemnisés ou non par l'organisme assureur) intervenus au cours des 12 mois consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail, fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des dispositions réglementaires prévues concernant la transmission tardive de l'arrêt de travail à la sécurité sociale, il est prévu que celle-ci puisse se désengager sur le montant des prestations (indemnités journalières). Dans ce cas, le versement des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, ne se ferait qu'après accord de la commission nationale paritaire technique de prévoyance sous déduction d'une indemnité sécurité sociale reconstituée de manière théorique, sans toutefois se substituer à celle de la sécurité sociale.

Montant de la prestation

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

La prestation est versée sous déduction des prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale ou le cas échéant reconstituée de manière théorique.

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

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail ;

- à la liquidation de sa pension de retraite, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur ;

- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle ;

- et au plus tard, au 1 095e jour d'arrêt de travail ;

- en tout état de cause au jour de son décès.

Article 5

Garantie incapacité permanente professionnelle et invalidité

Article 5.1

Objet et montant de la garantie

En cas d'Invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'organisme assureur verse une rente en complétant le cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale est défini comme suit :

a) En cas d'invalidité 1re catégorie sécurité sociale :

48 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2.

b) En cas d'invalidité 2e ou 3e 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 % :

$$R \times 3\ n/2$$

(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. »

Salaires de référence

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 6 de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant n° 332 du 4 mars 2015 sont remplacées par les dispositions ci-après :

« Article 6

Salaire de référence

Article 6.1

Salaire servant de base au calcul des cotisations

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

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;

- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond ;

- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A.

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

Article 6.2

Salaire servant de base au calcul des prestations

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

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

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

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

Taux de cotisation

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 7 de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 335 du 4 décembre 2015, est modifié comme suit :

« Article 7

Taux de cotisation

Article 7.1

Salariés non-cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs recommandés ces taux sont de 2,10 % TA et 2,10 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice 2018 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et les exercices 2019 et 2020 à :

2,33 % TA et 2,33 % TB

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

- 1,165 % TA, TB à la charge du salarié et de ;

- 1,165 % TA, TB à la charge de l'employeur,

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

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

Non-cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB

Non-cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,430 %	0,430 %			0,430 %	0,430 %
Rente éducation et rente substitutive	0,120 %	0,120 %			0,120 %	0,120 %
Rente handicap	0,020 %	0,020 %			0,020 %	0,020 %
Incapacité temporaire			0,819 %	0,819 %	0,819 %	0,819 %
Invalidité IPP	0,595 %	0,595 %	0,346 %	0,346 %	0,941 %	0,941 %
Total	1,165 %	1,165 %	1,165 %	1,165 %	2,330 %	2,330 %

Article 7.2

Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs recommandés ces taux sont de 2,10 % TA et 3,15 % TB, TC. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice 2018 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et les exercices 2019 et 2020 à :

2,33 % TA et 3,50 % TB, TC

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,61 % TA et 1,75 % TB, TC à la charge du salarié et de ;

- 1,72 % TA et 1,75 % TB, TC à la charge de l'employeur,

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

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

Cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,620 %	0,620 %			0,620 %	0,620 %
Rente éducation et rente substitutive	0,120 %	0,120 %			0,120 %	0,120 %
Rente handicap	0,020 %	0,020 %			0,020 %	0,020 %
Incapacité temporaire			0,610 %	1,075 %	0,610 %	1,075 %
Invalidité IPP	0,960 %	0,990 %		0,675 %	0,960 %	1,665 %
Total	1,720 %	1,750 %	0,610 %	1,750 %	2,330 %	3,500 %

Article 7.3

Fonds de solidarité et investissement pour la prévention

Article 7.3.1

Fonds de solidarité mutualisé

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de négociation décide d'instaurer un fonds de solidarité dont l'objectif est de permettre :

- le financement d'actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et anciens salariés ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés

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

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de négociation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire se fera à la suite d'un appel d'offres 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 d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. À cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

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

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

Article 7.3.2

Obligation d'investissement pour la prévention

En complément de la contribution au fonds de solidarité prévue à l'article 7.3.1, toute entreprise a l'obligation de consacrer, chaque année, au moins 0,1 % de sa masse salariale brute à des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail allant au-delà de la construction ou de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. En outre, l'investissement prévention ne peut financer les expertises auxquelles le comité social et économique décide de recourir dans le cadre de ses attributions. Les actions financées par l'obligation d'investissement prévention répondent aux orientations définies par les partenaires sociaux pour le fonds de solidarité de l'article 7.3.1. au titre des actions collectives.

Le montant de l'investissement pour la prévention pour une année est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année antérieure. Dans le cas où le plan d'action n'aurait pu être mis en œuvre de manière complète dans l'année en cours, la somme restante complète le financement du plan d'action de l'année suivante.

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

Dans les entreprises dépourvues de CSE (dont l'effectif est inférieur au seuil de mise en place ou dans lesquelles est établi un procès-verbal de carence), l'employeur propose l'inscription du plan prévisionnel et du bilan des actions, à l'ordre du jour du droit d'expression direct et collectif des salariés ou par tout autre moyen permettant l'expression des salariés sur ces documents.

Une capitalisation sur une période pluriannuelle (limitée à 4 ans) de l'investissement prévention est ouverte à toute entreprise dans le cadre d'un accord relatif à la qualité de vie au travail.

Cet investissement pourra, le cas échéant, être considéré comme la part de cofinancement des actions du fonds de solidarité définies à l'article 7.3.1 selon les règles fixées par les partenaires sociaux dans le règlement du fonds de solidarité.

L'ensemble des plans d'action et des accords qualité de vie au travail établis dans le cadre du présent article sont à transmettre à la commission paritaire de négociation à l'adresse suivante : depot. accord.66@gmail.com. »

Dispositions transitoires, agrément et entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions des articles 1er, 3 et 4 du présent avenant entreront en vigueur sous condition de parution au Journal officiel de l'arrêté d'agrément, le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Concernant l'article 5 du présent avenant :

- les dispositions des articles 7.1 et 7.2 relatifs aux taux de cotisations non-cadres et cadres entrent en vigueur au 1er octobre 2018 ;

- les dispositions de l'article 7.3.1 « Fonds de solidarité mutualisé » remplacent les dispositions conventionnelles relatives au fonds de solidarité (art. 7.4 « Fonds de solidarité » au sein de l'article 1er de l'avenant n° 335) à compter de la date de mise en œuvre de la désignation d'un organisme gestionnaire du fonds de solidarité mutualisé ;

- les dispositions de l'article 7.3.2 « Obligation d'investissement pour la prévention » entrent en vigueur au 1er janvier 2018. Le montant de l'investissement de l'article 7.3.2, pour l'année 2018 peut être utilisé dans le cadre du plan d'action élaboré pour l'année 2019 ;

- concernant les entreprises dans lesquelles le comité social et économique n'est pas mis en place à la date d'entrée en vigueur de l'article 7.3.2 « Obligation d'investissement pour la prévention », c'est le comité d'entreprise (le cas échéant après avis du comité d'hygiène et de sécurité selon ses attributions), à défaut les délégués du personnel, qui exerce ces attributions.

Avenant n° 348 du 16 octobre 2018 relatif aux mesures salariales

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

L'avenant n° 347 relatif au régime de prévoyance collectif prévoit, parmi ses mesures ayant vocation à équilibrer le régime, l'augmentation de la cotisation prévoyance. Cette mesure impacte les salaires nets des salariés de la branche.

Après la conclusion de cet avenant, les partenaires sociaux ont souhaité que le reliquat de l'enveloppe allouée par les pouvoirs publics puisse aller dans le sens d'une compensation des impacts de ce dernier sur les rémunérations des salariés de la branche.

C'est pourquoi, dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, les partenaires sociaux ont ciblé en priorité les populations de salariés les plus impactées par l'augmentation de la cotisation prévoyance.

Les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit.

Évolution de l'indemnité de sujétion spéciale

Article 1er

En vigueur non étendu

À compter du 1er janvier 2018, l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1er bis du titre Ier de l'annexe 1 est portée à 8,48 %.

À cet effet, le terme « 8,21 % » est remplacé dans toutes les dispositions de la convention collective du 15 mars 1966 et ses annexes par le terme « 8,48 % ».

Versement d'une prime exceptionnelle

Article 2

En vigueur non étendu

Une prime exceptionnelle sera versée en une seule fois aux salariés qui répondent aux trois conditions suivantes :

- ne pas bénéficier de l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1er bis du titre Ier de l'annexe 1 ;

- être présent dans les effectifs de l'association au 15 décembre 2018 ;

- avoir un coefficient d'au plus 848 points.

Le coefficient sera ici entendu strictement comme suit : coefficient indiciaire + indemnités prévues par l'article 12.2 de

l'annexe 6 exprimées sous forme de points.

La prime exceptionnelle est de 12 points pour un emploi à temps plein au 15 décembre 2018.

Pour un emploi occupé à temps partiel, le montant de la prime sera proratisé en fonction de la durée contractuelle arrêtée au 15 décembre 2018.

Agrément et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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, sous réserve d'agrément, le 1er janvier 2018.

Avenant n° 349 du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO « Santé »)

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FNAS FO ; FSAS CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les actuels organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO).

L'actuel OPCA de la branche sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif, UNIFAF, qui apporte une qualité de services reconnue, est concerné par cette transformation.

Dans cette perspective de transformation des OPCA, la ministre du travail a confié en mai 2018 une mission à Jean-Marie Marx et René Bagorski, leur demandant de proposer différents scenarii de périmètres d'intervention des opérateurs de compétences. Ces périmètres devant répondre à l'exigence d'opérateurs structurés par une forte cohérence de leur champ d'intervention selon une logique sectorielle ou de filière économique.

La lettre de mission de la ministre précisant que les scénarii proposés doivent permettre « d'accompagner les partenaires sociaux des branches dans la construction d'opérateurs de compétences cohérents et efficaces, et d'éclairer l'État dans les décisions éventuelles qu'il devra prendre à défaut d'accord de branche », les recommandations émises dans le rapport constitueront la feuille de route du gouvernement.

Les rapporteurs ont remis leurs recommandations le 5 septembre 2018.

Le schéma proposé repose sur une volonté de regroupement et de cohérence des métiers, des compétences et de filière, d'enjeux communs de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

La mission Marx et Bagorski recommande la création de 11 opérateurs de compétences autour de 11 grands secteurs économiques, dont celui de la santé.

Les rapporteurs préconisent ainsi la création d'un OPCO « Santé » regroupant les professions de la santé et du médico-social.

Pour justifier cette proposition, le rapport liste les arguments justifiant de la pertinence d'un OPCO « Santé » :

- « une forte cohérence de métier, de filière, d'enjeux de société, autour de la même activité du soin, quel que soit le statut (public, privé, associatif, lucratif ou non lucratif, en établissement ou indépendant) ;

- le défi du vieillissement de la population ; des enjeux du développement de la e-santé ;

- une mobilité forte et de nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs ;

- l'importance de la réglementation, des professions réglementées, des financements publics ;

- des métiers communs, marqués par des difficultés de recrutement, des pénuries croissantes dans certains métiers, et certains territoires ; des certifications communes. »

Un calendrier pour la transformation des OPCA en opérateurs de compétences est fixé par la loi :

- 31 décembre 2018 : date limite de transmission à l'autorité administrative d'un accord de constitution de l'opérateur de compétences et de la demande d'agrément.

Les branches devront donc avant cette date avoir désigné leur opérateur de compétences de rattachement, et négocié un accord constitutif avec les autres branches relevant des secteurs regroupés au sein des 11 opérateurs de compétences ;

- 1er avril 2019 : date des agréments des nouveaux opérateurs de compétences.

Dans ce contexte, les organisations syndicales représentatives dans le champ de la CCN 66 et Nexem se sont réunies afin de désigner l'opérateur de compétence de la CCN 66.

Les organisations syndicales représentatives dans le champ de la CCN 66 et Nexem ont décidé ce qui suit :

Désignation de l'opérateur de compétences de rattachement

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la CCN 66 (IDCC 0413) décident de son rattachement à l'opérateur de compétences « Santé ».

Date d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions visées à l'article 1er du présent accord entrent en vigueur le lendemain de l'expiration du délai d'opposition.

Agrément et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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 sous réserve d'agrément.

Accord interprofessionnel du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; CFTC santé sociaux,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux :

- de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 0413) à laquelle est rattachée la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés, par arrêté du 16 novembre 2018 relatif à la fusion des champs conventionnels publié au Journal officiel du 27 novembre 2018 ;

- des accords collectifs des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (IDCC 0783),

ont décidé la création d'un régime de complémentaire santé mutualisé offrant un cadre commun et des garanties harmonisées pour l'ensemble des salariés et des entreprises appliquant ces deux conventions. Dans ce cadre, le présent accord interbranche est conclu avec les partenaires sociaux de ces deux conventions.

Forts des régimes existants dans les deux champs précités, les partenaires sociaux ont souhaité construire un régime offrant des garanties collectives équilibrées dans le respect de la définition des contrats responsables modifiée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019. Ainsi les garanties construites intègrent notamment la réforme dite du « 100 % santé ». Par ailleurs, les partenaires sociaux soulignent la nécessité de construire un régime de qualité allant au-delà de la couverture obligatoire légale et réglementaire des articles L. 911-7 et D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Dans un esprit de solidarité entre les cotisants du champ d'application de cet accord, ces garanties collectives font l'objet d'une mutualisation nationale par recommandation d'organismes assureurs au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. La solidarité du régime mutualisé s'exprime notamment par le haut degré de solidarité attaché aux garanties ainsi mises en place dans le respect des articles R. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Dans ce cadre, les partenaires sociaux entendent financer des actions de prévention et créer une action sociale interbranche performante à destination des bénéficiaires du régime mutualisé. Ainsi ces garanties s'intègrent dans le champ de l'article L. 2253-1,5° du code du travail.

Compte tenu des résultats antérieurs du régime de complémentaire santé des accords collectifs CHRS et des contraintes budgétaires fortes de ce secteur, les partenaires sociaux conviennent d'adapter la cotisation de la base déterminée dans le présent accord interbranche. L'objectif poursuivi est de permettre une montée en charge progressive de la cotisation mutualisée pour les entreprises et les salariés de ce champ. Les tarifications des options du régime mutualisé sont élaborées en différentiel de garantie et s'ajoutent à la cotisation de la base bénéficiant du taux d'appel décrit dans l'accord.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord interbranche a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1 du présent accord, d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des « contrats responsables », en complément d'un régime de base de la sécurité sociale et du régime local Alsace-Moselle.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir la mutualisation de ce régime en recommandant 7 organismes assureurs (visés à l'article 3.7 du présent accord), choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour assurer sur l'ensemble du territoire national la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identique 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.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

- des accords collectifs applicables aux centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS - IDCC 0783).

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

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

- pour les accords collectifs CHRS, l'article 7.2 « Complémentaire frais de santé » qui se trouve donc remplacé par les

dispositions du présent accord.

Mise en place du régime de complémentaire santé interbranche

Article 3

En vigueur non étendu

Adhésion du salarié

Article 3.1

En vigueur non étendu

1. Définition des bénéficiaires

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

Les salariés ont toutefois la faculté de faire valoir l'un des cas de dispense dans les conditions définies à l'article 3.1,3 ci-après.

2. Suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

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

Le 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 1 mois continu.

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

b) Autres cas de suspension

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

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

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

3. Caractère obligatoire de l'adhésion

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

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

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

- 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 3 mois, le justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

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

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

L'intervention du haut degré de solidarité, prévue au paragraphe 2 de l'article 3.5 du présent accord, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

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

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

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

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

- d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- d'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- d'un contrat d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

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

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

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

Versement Santé

Article 3.2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par l'article 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 (art. 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.

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Article 3.3

En vigueur non étendu

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 12 mois de couverture.

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

2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi dite « Évin »

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », 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 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 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 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 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 Évin » 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 Évin » sont plafonnées à 150 % du montant de la cotisation de la couverture dont ils bénéficiaient à compter de la 4e 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 Évin » sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Financement

Article 3.4

En vigueur non étendu

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 droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié.

2. Répartition des cotisations

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

3. Assiette de la cotisation

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

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

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

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole

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

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

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

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

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

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

4. Taux d'appel de la cotisation dans le cadre du régime mutualisé

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

Ce taux d'appel est fixé à 90 % pour l'année 2020. Il pourra être revu annuellement par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en fonction des résultats du régime mutualisé jusqu'à extinction des fonds issus de la réserve générale antérieure.

Prestations

Article 3.5

En vigueur non étendu

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

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

2. Haut degré de solidarité du régime mutualisé

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

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

Le HDS mutualisé permet de prendre en compte des situations de fragilité auxquelles sont confrontés les salariés, leurs ayants droit et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Évin ». 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.

Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé

Article 3.6

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) délègue à une commission nationale paritaire technique de prévoyance, dont les membres sont les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord, le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé ainsi que du haut degré de solidarité défini à l'article 3.5,2 du présent accord.

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

Par ailleurs, les commissions nationales paritaires techniques de prévoyance de la CCNT du 15 mars 1966 et des accords collectifs CHRS continueront d'exercer leurs attributions pour l'année 2020 compte tenu de l'étude des comptes pour l'année 2019.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ ou la cotisation pourra faire l'objet d'ajustements négociés par la CPPNI.

Organismes assureurs recommandés

Article 3.7

En vigueur non étendu

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 coassurance AESIO/ Malakoff Médéric Prévoyance :

- - groupe AESIO.

Union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN 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 SIREN 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 SIREN sous le n° 434 243 085, siège social : 35, rue Claude-Bonnier, 33054 Bordeaux Cedex ;

- Le groupement de coassurance mutualiste Harmonie mutuelle/ MGEN :

- - Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN 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 SIREN sous le n° 775 685 399, siège social : 3, square Max-Hymans, 75748 Paris Cedex 15.

Ces mutuelles sont coassureurs entre elles dans le cadre du groupement de coassurance.

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 SIREN sous le n° 532 661 832, siège social : 33, avenue du Maine, BP 25,75755 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.

Gestion des régimes d'entreprise hors mutualisation et dialogue social

Article 3.8

En vigueur non étendu

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 résultat annuels du régime en vigueur dans l'entreprise les porter à la consultation du CSE. L'établissement de ces comptes de résultat 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.

Effet, durée, révision et dénonciation

Article 4

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

Annexe 1

Garanties collectives « frais de santé » pour le régime de la base conventionnelle

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

https :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0052/ boc _ 20190052 _ 0000 _ 0010. pdf

En vigueur non étendu

Annexe 2

Garanties collectives « frais de santé » pour les options facultatives dans le cadre du régime mutualisé

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0052/boc_20190052_0000_0010.pdf

En vigueur non étendu

Annexe III

Tableau récapitulatif des cotisations du régime mutualisé

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

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

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

À titre informatif, il est fixé à 3 424 € pour 2020.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0052/boc_20190052_0000_0010.pdf

---

Avenant n° 354 du 23 juin 2020 relatif aux mesures salariales pour l'année 2020

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; CFDT santé sociaux,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle relative aux mesures salariales, les partenaires sociaux ont convenu que l'évolution du taux directeur annoncée lors de la conférence salariale du 27 février 2020 ne permettait pas de prendre en compte les enjeux et les besoins prégnants du secteur, tels que : attractivité des débuts de carrière, égalité femme-homme, prise en compte des métiers émergents et métiers en tension, etc.

Les partenaires sociaux, actant de l'insuffisance de l'enveloppe, ont toutefois convenu de la mobiliser pour éviter que des niveaux de rémunération conventionnels se retrouvent immergés sous le montant du Smic en vigueur à la date du présent avenant, et ce, au moyen d'une mesure catégorielle à destination des salariés non-cadres.

En outre, afin que les besoins du secteur puissent être reconnus et financés par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux conviennent de l'ouverture de négociations pour la mise en place d'une nouvelle classification conventionnelle et système de rémunération.

Évolution de l'indemnité de sujétion spéciale

Article 1er

En vigueur non étendu

À compter du 1er février 2020, l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1er bis du titre Ier de l'annexe 1 est portée à 9,21 %.

À cet effet, le terme « 8,48 % » est remplacé dans toutes les dispositions de la convention collective du 15 mars 1966 et ses annexes par le terme « 9,21 % ».

Agrément et entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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, sous réserve d'agrément, le 1er février 2020.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n° 356 du 23 juin 2020 relatif à la mise en place du fonds de solidarité du régime de prévoyance collectif par désignation d'un organisme gestionnaire

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FNAS FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les accords peuvent prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

À ce titre, l'avenant n° 347 en date du 21 septembre 2018 à la convention collective nationale du 15 mars 1966, instaure un fonds de solidarité au sein de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (ci-après « la convention collective nationale 66-79 »).

Ce fonds a pour objectifs principaux de :

- mettre en place un plan d'action dédié à la diminution de la sinistralité par un engagement commun sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail ;

- aider, sous la forme la plus appropriée, les salariés de la convention collective nationale 66-79 en situation de fragilité ;

- relayer les campagnes nationales instaurées par les pouvoirs publics et des actions tendant à diminuer les risques auxquels peuvent être exposés les salariés de la convention collective nationale 66-79 ;

- le présent accord définit, entre autres, les orientations des actions financées, les règles de fonctionnement et de gestion du fonds de solidarité.

Conformément à l'avenant n° 335 du 4 décembre 2015 et son article 1er modifiant l'article 7 de l'avenant n° 322 et à l'article 7.3.1 de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018, les partenaires sociaux rappellent que les structures n'ayant pas choisi un des assureurs recommandés pour l'assurance du régime de prévoyance mutualisé sont tenues de consacrer 2 % de la cotisation de prévoyance aux mêmes objectifs que ceux du fonds de solidarité créé au sein du régime mutualisé.

Le présent avenant entend centraliser ces fonds pour développer des actions de prévention et une action sociale pour la convention collective nationale 66-79 accessibles aux entreprises à jour de leur cotisation et leurs salariés entrant dans le champ d'application du régime de prévoyance au-delà de la mutualisation du risque (incapacité, invalidité, décès et rentes associées).

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant régit les règles relatives à la mise en place effective du degré élevé de solidarité du régime de prévoyance conventionnel de la convention collective nationale 66-79 conformément à l'article 7.3.1 de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018.

Il définit notamment les principes de financement et de gestion mutualisée des prestations. Ces principes sont mis en œuvre par un Protocole technique relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité au sein de la convention collective nationale 66-79 pour le régime de prévoyance (ci-après « le protocole technique »).

Il crée un article 44 « Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance » au titre V de la convention collective en y intégrant les dispositions qui suivent.

Création du fonds de solidarité mutualisé

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant crée un article 44 « Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance » au titre V de la convention collective et y intègre les dispositions ci-après.

« Article 44

Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance

Article 44.1

Création 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 convention collective nationale 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'article 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.

Article 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 1 mois ;

- 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 droit de ces salariés (conjoint (e), partenaire de Pacs ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26e anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires.

Article 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 convention collective nationale 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.

Article 44.4

Organisme gestionnaire du fonds de solidarité

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 50003,75008 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. À ce titre, mandat lui est donné pour notamment :

- recouvrir 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 mandat est défini par la CNPTP dans le protocole technique.

Article 44.5

Financement du fonds de solidarité

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 convention collective nationale 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'adhèrent 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.

Article 44.6

Prestations gérées de manière mutualisée

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 définis à l'article 44.3, des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Prise en charge de prestations d'action sociale à 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.

Article 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. »

Agrément et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal officiel.

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

Avenant n° 357 du 11 septembre 2020 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

L'avenant n° 347 du 21 septembre 2018 a modifié le régime conventionnel mutualisé de prévoyance. Cette négociation a consisté à revoir l'équilibre du couple cotisations/garanties.

La période quinquennale de recommandation issue de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prend fin au 31 décembre 2020. Ainsi une négociation a été ouverte pour convenir des conditions de la mutualisation à mettre en œuvre au 1er janvier 2021. Une procédure transparente de mise en concurrence des organismes assureurs a été organisée conformément au code de la sécurité sociale.

Compte tenu de la date de mise en œuvre de l'avenant n° 347, les partenaires sociaux ont estimé que ce dernier n'avait pu produire pleinement ses effets et ont donc requis des organismes assureurs recommandés la poursuite des conditions actuelles pour l'année 2021. Les parties s'engagent en cas d'aggravation du déséquilibre à porter ce sujet à la négociation dès 2021 en intégrant dans ces négociations l'article 2 de l'avenant n° 347 relatif à l'avance des indemnités journalières complémentaires dans le cadre de la garantie incapacité temporaire. À l'issue de la mise en concurrence, les partenaires sociaux ont convenu de recommander les quatre organismes assureurs ayant accepté ces conditions de la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs à compter du 1er janvier 2021.

Par ailleurs, les partenaires sociaux établiront un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2021 relatives à l'investissement pour la prévention. La réalisation de ce bilan est déléguée à la commission nationale paritaire technique de prévoyance de la CCNT du 15 mars 1966.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un fonds de solidarité a été créé en application de l'article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale dans le cadre du régime de prévoyance conventionnel par l'avenant n° 356 du 23 juin 2020. Ce fonds permet la mutualisation des cotisations affectées à cet objectif de solidarité et le financement notamment d'actions collectives dédiées à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la prévention pour la diminution de la sinistralité constatée sur le champ conventionnel.

Cadre juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie les dispositions des articles 8 et 9 de l'avenant n° 322 (révisés par l'avenant n° 335) relatifs à l'assurance de la mutualisation et la reprise des encours au sein du régime mutualisé.

Modification du régime de prévoyance

Article 2

En vigueur non étendu

L'avenant n° 322 révisé par les avenants n° 332, n° 335 et n° 347 est modifié comme suit :

Les articles 8 et 9 sont annuléset remplacés par les dispositions suivantes, l'article 10 devient l'article 9 :

« Article 8

Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Les organismes assureurs recommandés pour assurer la mutualisation de la couverture des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle, prévues par la convention collective nationale du 15 mars 1966 sont :

- MUTEX, entreprise régie par le code des assurances, RCS Nanterre n° 529 219 040, siège social : 140, avenue de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cedex. La distribution et la gestion sont confiées à CHORUM CONSEIL, SAS d'intermédiation en assurance, RCS Nanterre n° 833 426 851, répertoire ORIAS 170 073 20, siège 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 L. 931-2 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. »

Équilibre du régime mutualisé et modification du taux de cotisation

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord prévoit la reconduction du taux de cotisation de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018 pour l'exercice 2021. Ce taux de cotisation pourra être revu à la lumière des comptes du régime mutualisé, approuvés annuellement par la commission nationale paritaire technique de prévoyance.

Il est entendu que toute modification de ce taux de cotisation devra faire l'objet d'une négociation dans le respect des règles en vigueur notamment de l'agrément des accords collectifs prévu à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Entrée en vigueur et agrément

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera applicable le 1er janvier 2021 sous réserve de la publication de l'arrêté d'agrément au Journal officiel.

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

Avenant n° 360 du 10 décembre 2020 relatif à la modification des titres IV, V et VII de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; CFTC Santé sociaux ; FSAS CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties souhaitent améliorer le fonctionnement des instances paritaires et prendre en compte les dernières évolutions législatives et réglementaires en la matière.

Dans cet objectif, le présent avenant modifie les titre IV, titre V et titre VII de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (ci-après la convention collective du 15 mars 1966 ou la convention collective), ainsi que ses avenants.

Le rôle et les missions des différentes commissions paritaires nationales sont ainsi redéfinis au regard des exigences issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article L. 2232-9 du code du travail, modifié par cette loi, prévoit ainsi la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, par accord ou convention de branche.

Un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 précise la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche.

Par ailleurs, les parties reconnaissent la nécessité de prévoir des moyens au soutien du dialogue social et, à cette fin, de mettre en place un fonds du paritarisme.

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se substitue à la commission nationale paritaire de négociation (CNPN) et à la commission nationale paritaire de conciliation (CNPC). Dès lors :

- l'intitulé du titre VII de la convention collective est modifié pour devenir « Instances paritaires » ;

- l'article 49 du titre VII de la convention collective est annulé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 49

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

49.1. Dispositions générales

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, la prise de décision d'un sujet dûment porté à l'ordre du jour est reportée à la réunion suivante.

Dès lors que le sujet est à nouveau porté à l'ordre du jour de la CPPNI, la prise de décision s'inscrira dans le cadre des deux premiers alinéas de l'article 49.1 d.

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 spécifiques à la mission de négociation

a) Composition

La CPPNI se réunit en commission plénière composée de quatre 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 cinq 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 spécifiques à la mission d'interprétation

a) Composition

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation se réunit en commission restreinte composée de deux 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 spécifiques à la mission d'observatoire de la négociation collective

a) Composition

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire se réunit en commission restreinte composée de deux 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

Sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, les modalités d'exercice du dialogue social au sein des instances paritaires de la CCN66 sont définies comme suit.

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 de la branche, les

participants bénéficient d'une autorisation d'absence 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 1/2 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 demie 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'outre-mer.

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 ajoutée 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 trente-trois 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. Création 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.

49.7. Finalité 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.

À 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.

49.8. Montant de la contribution et modalités 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 N 1 pour les 3 premières années.

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

Moyens exceptionnels alloués en soutien de négociations spécifiques

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties reconnaissent la nécessité d'allouer sur 3 ans des moyens supplémentaires en soutien des négociations spécifiques listées à l'annexe 1, et notamment :

- la convocation à des réunions de négociation à un rythme de 15 réunions par an minimum au total (soit une réunion

toutes les 3 semaines environ, déduction faite des congés d'été et de fin d'année) ;

- l'organisation de journées de formations paritaires sur des thématiques décidées conjointement et dispensées par un formateur désigné paritairement, jusqu'à 5 journées par an ;

- des temps de préparation à hauteur de 1 journée et demie de préparation pour une journée de négociation, compte-tenu du temps de préparation prévu ci-dessus.

La détermination du nombre de réunions, de journées de formation, de groupes de travail paritaires ou des séances de préparation sera prise selon les règles de décision prévues à l'article 49.1 d de la CCN66.

Les parties considèrent la nécessaire cohérence d'ensemble de la convention collective quant à l'appréciation du caractère équilibré des textes négociés.

Chaque fois que les parties en conviendront, les négociations pourront faire l'objet d'une signature séparée ou d'une signature d'ensemble avec d'autres thèmes liés.

Reconnaissance de la commission nationale paritaire technique de prévoyance

Article 3

En vigueur non étendu

Il est inséré un article 49 bis dans le titre VII de la convention collective « Instances paritaires ».

« 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. »

Mise en cohérence de la convention collective

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant mettent un terme à l'ensemble des usages et engagements unilatéraux relatifs aux instances paritaires de la convention collective du 15 mars 1966.

Par ailleurs :

- l'article 34 du titre IV de la convention collective, intitulé « Commission régionale paritaire de conciliation », est supprimé ;

- à l'article 43.3.5 du titre V de la convention collective, intitulé « Suivi du régime de complémentaire santé », la dénomination « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est substituée à celle de « Commission nationale paritaire de négociation » ou « CNPN ».

Au sein des avenants de la convention collective, la dénomination « Commission nationale paritaire de négociation » est remplacée par la dénomination « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

5.3. Agrément

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

5.4. Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur sous réserve de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de cet avenant, il sera appliqué dès sa signature de manière volontaire durant un an maximum.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe 1

Calendrier de négociation 2020-2021 ouvrant droit à des moyens spécifiques

Thématique de négociation	Début des négociations	Nombre de séances prévisionnelles
Classification-rémunération	4e trimestre 2020	12
Dialogue social	4e trimestre 2020	6
Durée, organisation et conditions de travail	1er trimestre 2021	10
Prévoyance	2e trimestre 2021	8
Conclusion, exécution et rupture du contrat de travail	3e trimestre 2021	5

Avenant n° 362 du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; CFTC santé sociaux,

Préambule

En vigueur non étendu

Lors du renouvellement de la recommandation des organismes de prévoyance par l'avenant n° 357 du 11 septembre 2020, ceux-ci se sont engagés à maintenir les taux de cotisation mutualisés jusqu'au 31 décembre 2021. Cet engagement a été formulé sous condition de l'engagement des partenaires sociaux à mener des négociations relatives à l'équilibre à moyen terme du régime de prévoyance mutualisé.

C'est dans ce cadre que les travaux de la commission nationale paritaire technique de prévoyance de la convention collective du 15 mars 1966 se sont déroulés jusqu'en septembre 2021. Les comptes de résultat de la période antérieure affichent un solde déficitaire important mettant en exergue le déséquilibre du couple cotisations/garanties dans le cadre mutualisé.

Plusieurs phénomènes convergents ont aggravé cette situation. Néanmoins, le facteur prépondérant demeure celui de l'augmentation continue de la sinistralité due pour l'essentiel aux arrêts de travail et aux invalidités. La pandémie mondiale liée au SARS Cov 2 a également eu un effet important en 2020 et en 2021. Elle a impliqué une augmentation du nombre d'arrêts et un phénomène de moindre retour à l'activité pendant cette période, allongeant notamment la durée d'indemnisation de ces arrêts de travail.

Compte tenu de l'importance du régime de prévoyance mutualisé tant au niveau humain par la couverture mise en place (incapacité, invalidité, décès et rentes) qu'en termes financiers par les coûts représentés par les cotisations et les sinistres assurés, les partenaires sociaux ont décidé de mener une négociation sur l'augmentation partagée de la cotisation appliquée dans le cadre mutualisé pour retrouver un équilibre à court et moyen terme.

Les partenaires sociaux rappellent que, dans le cadre conventionnel de la convention collective du 15 mars 1966, deux dispositifs obligatoires ont été mis en œuvre pour permettre de répondre à l'augmentation continue de la sinistralité notamment par la mise en place d'actions de prévention de branche et d'entreprise :

- le premier est relatif au haut degré de solidarité de la prévoyance (HDS Prévoyance). Devenu conventionnel par l'avenant n° 356 du 23 juin 2020 créant l'article 44 de la convention collective du 15 mars 1966, il met en œuvre un catalogue d'actions de prévention des risques à destination des entreprises, des subventions pour des actions hors catalogue et de l'action sociale à destination des salariés. Ce HDS Prévoyance est le fonds auquel chaque entreprise appliquant la CCNT du 15 mars 1966 doit verser le montant défini à l'article 44.5 pour pouvoir bénéficier des actions et aides disponibles. Le pilotage de ce catalogue est confié à la commission nationale paritaire technique de prévoyance (CNPTP) ;

- le second est la création d'un investissement pour la prévention de 0,1 % par l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018. Le présent avenant en précise certaines modalités d'application.

Ces dispositifs obligatoires doivent aider les entreprises, les salariés et leurs représentants pour la mise en place ou le soutien de démarches de prévention et d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT).

Cadre juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie les dispositions des avenants n° 322 du 8 octobre 2010 et n° 347 du 21 septembre 2018.

Taux de cotisation

Article 2

En vigueur non étendu

Les articles 7.1 et 7.2 de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, modifiés en dernier lieu par l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018, sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 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 l'exercice 2023 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	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,43 %	0,43 %			0,43 %	0,43 %
Rente éducation 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 l'exercice 2023 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	**À la charge de l'employeur**		**À la charge du salarié**		**Total**	
	TA	**TB/ TC**	**TA**	**TB/ TC**	**TA**	**TB/ TC**
Décès	0,620 %	0,620 %			0,620 %	0,620 %
Rente éducation 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. »

Obligation d'investissement pour la prévention

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 7.3.2 relatif à l'investissement pour la prévention de l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.3.2

Obligation d'investissement pour la prévention

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. »

Agrément et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

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.

Avenant n° 126 du 24 octobre 1979

Indemnité mensuelle spéciale forfaitaire

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 163 du 29-4-1985 agréé par arrêté du 4-7-1985 JORF 12-7-1985.

A compter du 1er décembre 1979, l'indemnité mensuelle spéciale forfaitaire instituée par l'avenant n° 98 du 15 avril 1976, pour certains échelons de début de certains emplois, dont le taux a été modifié au 1er septembre 1978, par l'article 4 de l'avenant n° 118 du 6 septembre 1978, est modifiée comme suit en ce qui concerne son taux :

- 150 F pour l'agent de service, coefficient 225-232, échelon 0 % (annexe n° 5).

Rappel du 1er septembre 1979 au 30 novembre 1979

Les salariés bénéficiaires de cette indemnité, en situation de service effectif rémunéré (ou assimilé) au 1er décembre 1979, recevront pour la période du 1er septembre au 30 novembre 1979 une indemnisation forfaitée comme suit :

- bénéficiaires du taux de 150 F : 112,50 F.

- bénéficiaires du taux de 100 F : 75 F.

Cette indemnisation est versée au prorata du temps de service effectif rémunéré pendant la période du 1er septembre au 30 novembre 1979.

1er août 1987 : 18,01 F

1er novembre 1987 : 18,11 F

Avenant n° 242 du 10 mars 1993 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales signataires : Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ; Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ; Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI) ;
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires : Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CFTC ; Syndicat général enfance inadaptée CFTC ; Confédération française démocratique du travail (CFDT), Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ; Fédération nationale de l'action sociale CGT - FO.
Organisations adhérentes	SNAGCE adhésion par lettre du 24 juin 1994 (BO Conventions collectives 94-29).

Indemnités compensatrices d'assurance au 1er janvier 1993.

En vigueur non étendu

Le taux de l'indemnité compensatrice d'assurances, prévue à l'article 8 de l'annexe I à la convention collective du 15 mars 1966, est fixé comme suit à compter du 1er janvier 1993 :

- voiture jusqu'à 5 CV : 1.670 F par an ou 417,50 F par trimestre ;

- voiture de 6 CV et plus : 2.562 F par an ou 640,50 F par trimestre.

Avenant n° 244 du 10 mars 1993 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales signataires : Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ; Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ; Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI) ;
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires : Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CFTC ; Syndicat général enfance inadaptée CFTC ; Confédération française démocratique du travail (CFDT), Fédération des services de santé et de l'action sociale CGC.

Indemnités kilométriques au 1er avril 1993.

En vigueur non étendu

A compter du 1er avril 1993, les dispositions de l'article 8 de l'annexe I (indemnités kilométriques) sont modifiées comme suit :

- 5 CV et moins : 2,08 F ;

- 6 CV et plus : 2,48 F ;

- bicycle à moteur : 0,65 F

Les salariés bénéficiaires de l'indemnité d'assurance perçoivent par kilomètre parcouru une indemnité kilométrique fixée ainsi qu'il suit :

3.000 kilomètres :

- 5 CV et moins : 1,87 F ;

- 6 CV et plus : 2,23 F ;

au delà de 3.000 kilomètres :

- 5 CV et moins : 2,08 F ;

- 6 CV et plus : 2,48 F .

Avenant n° 249 du 21 juin 1994 relatif aux salaires

Valeur du point au 1er août 1994, 1er mars 1995 et 1er novembre 1995

En vigueur non étendu

Article 1er

La valeur du point CCNT est fixée comme suit :

- au 1er août 1994 à 21,24 F ;

- au 1er mars 1995 à 21,48 F ;

- au 1er novembre 1995 à 21,79 F.

Article 2

L'article 2 de l'annexe I de la CCNT du 15 mars 1966 instituant un salaire minimum garanti est modifié comme suit :

« Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la CCNT perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé sur la base de l'indice de base 338.

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

- le surclassement internat pour :

- les emplois au coefficient 329 (annexe n° 5) (7 points) ;

- les candidats-élèves aux coefficients 304, 314 et 324 (annexe n° 8) (10 points) ;

- l'indemnité de risques et sujétions spéciales (7 points) de l'annexe n° 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. »

Article 3

Une prime unique est versée au 30 novembre 1994 aux salariés dont les indices de base sont compris entre 304 et 390, selon le barème ci-dessous, pour un temps complet.

INDICE	MONTANT (en francs)
304 à 338	223,08
339	223,74
346	228,36

INDICE	MONTANT (en francs)
347	229,02
349	230,34
350	231,00
352	232,32
354	233,64
356	234,96
357	235,62
358	236,28
359	236,94
362	238,92
363	239,58
364	240,24
365	240,90
367	242,22
368	242,88
369	243,54
370	244,20
371	244,86
372	245,52
374	246,84
375	247,50
378	249,48
379	250,14
380	250,80
381	251,46
382	252,12
383	252,78
384	253,44
385	254,10
386	254,76
387	255,42
390	257,40

Avenant n° 253 du 25 octobre 1994 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA); Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services de santé et sociaux CFDT ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC.

Indemnités compensatrices d'assurance au 1er janvier 1995

En vigueur non étendu

Le taux de l'indemnité compensatrice d'assurances, prévue à l'article 8 de l'annexe I à la convention collective du 15 mars 1966, est fixé comme suit à compter du 1er janvier 1995 :

- voiture jusqu'à 5 CV : 1.760 F par an ou 440 F par trimestre ;

- voiture de 6 CV et plus : 2.700 F par an ou 675 F par trimestre.

Avenant n° 259 du 28 juin 1996 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), 12, rue de la Bastide, BP 8378, 95800 Cergy-Saint-Christophe ; Constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris,

Valeur du point au 1er octobre 1996

En vigueur non étendu

La valeur du point est fixée à 22 F au 1er octobre 1996.

NOTA. L'avenant n° 259 du 28 juin 1996 a été publié à tort, ce texte n'ayant pas été agréé.

Avenant n° 275 du 28 juin 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ; constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé et services sociaux CFTC, 10, rue de Leibnitz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

Valeur du point au 1er septembre 2001

Article 1er

En vigueur non étendu

Valeur du point

L'article 1er de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

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 II à X de le présente convention, est fixée comme suit :

Au 1er septembre 2001 : 22,62 F, soit 3,45 euros, sous réserve de son agrément.

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans l'accord salarial 2002, toute nouvelle mesure intervenant dans le cadre de la fonction publique et non prévue à ce jour.

Avenant n° 277 du 11 mars 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, 75010 Paris ; Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris, constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue de la Boétie, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris,

Valeur du point au 1er mars 2002

En vigueur non étendu

A titre conservatoire, l'article 1er, annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

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 II à X de la présente convention est fixée au 1er mars 2002 à 3,47 €, sous réserve de son agrément.

Fait à Paris, le 11 mars 2002.

Avenant 'Salaires' n° 281 du 22 octobre 2002

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, B.P. 60, 75462 Paris Cedex 10 ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social SNASEA, 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris, constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La fédération des services de santé et sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19,

Valeur du point au 1er décembre 2002

En vigueur non étendu

A titre conservatoire, l'article 1er de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes 2 à 10 de la présente convention est fixée au 1er décembre 2002 à 3,49 € sous réserve de son agrément.

Avenant n° 271 du 6 juin 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ; Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), 7-9, rue de la Boétie, 75008 Paris ; constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et service pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue la Boétie, 75008 Paris

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale (CGT) ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris

Valeur du point au 1er mars 2002

En vigueur non étendu

Article 1er

Dans le cadre du passage de la valeur franc en valeur euro, les données conventionnelles exprimées jusqu'alors en francs, font l'objet d'une conversion en euros comme suit :

Annexe I :

- article 1er, salaires. La valeur du point est fixée au 1er novembre 1998 à 22,29 F ou 3, 40 Euros ;

- article 3, majoration familiale de salaire, pour la partie fixe :

- 2 enfants : 70 F ou 10,67 Euros ;

- 3 enfants : 100 F ou 15,24 Euros ;

- par enfant : 30 F ou 4,57 Euros en plus du 3e.

- article 8 : indemnités kilométriques :

Alinéa 1 :

PUISSANCE DU VÉHICULE	INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE	
	en francs	en euros
5 CV et moins	2,08	0,32
6 CV et plus	2,48	0,38

Alinéa 3

Indemnités kilométriques, indemnité compensatrice d'assurance

Jusqu'à 5 CV : 1 760 F ou 268,32 Euros par an ; 440 F ou 67,08 Euros par trimestre.

A partir de 6 CV : 2 700 F ou 411,60 Euros par an ; 675 F ou 102,90 Euros par trimestre.

PUISSANCE DU VÉHICULE	3 000 PREMIERS KILOMÈTRES		AU-DELÀ DE 3 000 KILOMÈTRES	
	(en francs)	(en euros)	(en francs)	(en euros)
5 CV et moins	1,87	0,29	2,08	0,32
6 CV et plus	2,23	0,34	2,48	0,38

Dernier alinéa :

Indemnité kilométrique pour les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur personnel pour les besoins du service : 0,65 F, soit 0,10 Euros.

La date d'effet de cet avenant est fixé au premier jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 6 juin 2001.

Avenant n° 298 du 10 mai 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ; Le syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI) ; La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens des services santé et services sociaux CFTC ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ; La fédération des services de santé et sociaux CFDT ; La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

En parité avec les mesures générales accordées en matière de salaires dans la fonction publique pour l'année 2005, les valeurs du point conventionnel (cf. article 1er de l'annexe n° 1) sont fixées comme suit :

1er février 2005 : + 0,5 %, soit 3,53 € ;

1er juillet 2005 : + 0,5 %, soit 3,55 € ;

1er novembre 2005 : + 0,8 %, soit 3,58 €.

Article 2

En vigueur non étendu

Après agrément de l'accord de branche n° 2005-5 du 22 avril 2005 sur le rattrapage de la modération salariale accompagnant la réduction du temps de travail, les valeurs de point seront fixées à :

1er janvier 2005 : + 2,34 %, soit 3,59 € ;

1er février 2005 : + 0,5 %, soit 3,61 € ;

1er juillet 2005 : + 0,5 %, soit 3,63 € ;

1er novembre 2005 : + 0,8 %, soit 3,66 €.

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables sous réserve de leur agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Avenant n° 314 du 5 mars 2008 relatif aux mesures salariales

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ; La fédération nationale des parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI),
Organisations de salariés	La CFTC ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ; La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le salaire minimum conventionnel est fixé à 348 points et à 358 points avec sujétions d'internat, au 1er janvier 2008.

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables sous réserve de leur agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Avenant n° 321 du 1er juin 2010 relatif à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales ; Le syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et santé,
Organisations de salariés	La fédération des services de santé et sociaux CFDT ; La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé et services sociaux CFTC ; Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ; La fédération francaise des professions de santé et de l'action sociale CGC,

Valeur du point

Article 1er

En vigueur non étendu

La valeur du point conventionnel est majorée de 0,6 % au 1er janvier 2010. La valeur du point est ainsi portée à 3,74 € à effet du 1er janvier 2010.

Agrément et entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

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 après agrément.

Avenant n° 326 du 25 octobre 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er avril 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FEGAPEI ; Le SYNEAS,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FSS CFTC ; La FFSAS CFE-CGC,

Valeur du point

Article 1er

En vigueur non étendu

La valeur du point est portée à 3,76 € à compter du 1er avril 2013.

Agrément et entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

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 après agrément.

Avenant n° 340 du 29 novembre 2017 relatif à la politique salariale 2017

Signataires	
Organisations patronales	il a été décidé ce qui suit : NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, suite à l'avenant n° 339 du 30 août 2017 relatif à la politique salariale, non agréé par la DGCS, les partenaires sociaux se sont réunis et ont convenu ce qui suit.

Valeur du point

Article 1er

En vigueur non étendu

La valeur du point est portée à 3,77 € à compter du 1er février 2017.

Agrément et entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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 après agrément.

Avenant n° 345 du 20 juillet 2018 relatif au salaire minimum garanti

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité de revaloriser les bas salaires.

Dans le prolongement des travaux qui ont donné lieu à l'avenant n° 341, entré en vigueur le 1er janvier 2018, ils ont souhaité adapter certaines dispositions de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (ci-après la convention collective ou la présente convention), afin de relever et de mettre en conformité le salaire minimum garanti.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant vaut révision de certaines dispositions de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 37 de la convention collective salaire minimum garanti est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salaire minimum conventionnel est défini à l'annexe 1 de la présente convention. »

Article 3

En vigueur non étendu

À l'article 2 de l'annexe 1 de la convention collective, l'indice « 348 » est remplacé par « 371 » et l'indice « 358 » est remplacé par « 381 ».

Article 4

En vigueur non étendu

La grille de l'annexe 8 de la convention collective est modifiée comme suit :

Le coefficient « 371 » est substitué aux coefficients inférieurs de la grille, sous réserve de l'alinéa ci-après.

En cas de surclassement internat, le coefficient « 381 » est substitué aux coefficients inférieurs.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur la grille d'agent de service intérieur (annexe 5), le premier coefficient d'internat « 380 » est remplacé par « 381 ».

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant sont soumises à agrément.

Elles entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté au Journal officiel.

Avenant n° 361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'année 2021

Signataires	
Organisations patronales	NEXEM,
Organisations de salariés	FSS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation relative aux mesures salariales 2021, les partenaires sociaux ont constaté la nécessité de revaloriser la rémunération de l'ensemble des salariés et de faire évoluer les coefficients immergés sous le montant du Smic.

Les partenaires sociaux rappellent que, pareillement aux années précédentes, l'évolution du taux directeur annoncée lors de la conférence salariale du 25 février 2021 ne permet pas de prendre en compte les enjeux et besoins du secteur, tels que : attractivité des débuts de carrière, égalité femme-homme, prise en compte des métiers émergents et métiers en tension, etc.

Les partenaires sociaux rappellent ainsi que se déroulent également des négociations qu'ils souhaitent voir aboutir et se concrétiser par la reconnaissance et le financement effectif par les pouvoirs publics des besoins du secteur : négociations pour la mise en place d'une nouvelle classification conventionnelle et système de rémunération ; négociations avec les pouvoirs publics pour la revalorisation des professionnels des secteurs sociaux et médico-sociaux.

Valeur du point

Article 1er

En vigueur non étendu

La valeur du point est portée à 3,82 € à compter du 1er février 2021.

Relèvement de certains coefficients

Article 2

En vigueur non étendu

Agent de bureau (annexe 2)

Article 2.1

En vigueur non étendu

La grille d'agent de bureau de l'annexe 2 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	373
après 1 an	376
après 3 ans	381
après 5 ans	386
après 7 ans	391
après 10 ans	400
après 13 ans	406
après 16 ans	415
après 20 ans	421
après 24 ans	432
après 28 ans	445

Moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités (annexe 3)

Article 2.2

En vigueur non étendu

La grille de moniteur adjoint d'animation et/ou d'activité de l'annexe 3 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
de début	373	383
après 1 an	376	386
après 3 ans	385	395
après 6 ans	399	410
après 9 ans	411	422
après 13 ans	425	437
après 17 ans	448	460
après 21 ans	469	482
après 25 ans	490	503

Agent de service intérieur (annexe 5)

Article 2.3

En vigueur non étendu

La grille d'agent de service intérieur de l'annexe 5 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1er février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
de début	373	383
après 1 an	376	386

après 3 ans	381	390
après 5 ans	386	395
après 7 ans	391	400
après 10 ans	400	409
après 13 ans	406	415
après 16 ans	415	425
après 20 ans	421	431
après 24 ans	432	442
après 28 ans	445	455

Mesure transitoire

Article 2.4

En vigueur non étendu

Les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent avenant conserveront l'ancienneté acquise dans leur ancien échelon et seront reclassés à l'échelon d'ancienneté correspondant.

Les salariés dont le coefficient disparaît dans les grilles du présent avenant se verront appliquer le coefficient de la nouvelle grille égal ou immédiatement supérieur à leur ancien coefficient tout en conservant l'ancienneté acquise.

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 devra être appliqué.

Salaire minimum conventionnel

Article 3

En vigueur non étendu

Modification de l'annexe 1

Article 3.1

En vigueur non étendu

À l'article 2 de l'annexe 1 de la convention collective, l'indice « 371 » est remplacé par « 373 » et l'indice « 381 » est remplacé par « 383 ».

Modification de l'annexe 8

Article 3.2

En vigueur non étendu

La grille de l'annexe 8 de la convention collective est modifiée comme suit :

- le coefficient « 373 » est substitué aux coefficients inférieurs de la grille, sous réserve de l'alinéa ci-après ;

- en cas de surclassement internat, le coefficient « 383 » est substitué aux coefficients inférieurs.

Agrément et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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 sous réserve d'agrément le 1er février 2021.

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.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ; Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ; Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée (FSNESEI).
Organisations de salariés	Syndicat des médecins psychiatres des organismes publics, semi-publics et privés CGC ; Syndicat des psychiatres français ; Syndicat national des psychiatres privés.
Organisations adhérentes	CSL, le 25 août 1981. Fédération SUD santé sociaux, par lettre du 19 février 2014. Adhésion de FEGAPEI-SYNEAS, 14 rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-10)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6-4-1993 en vigueur le 1-9-1993.

La présente convention s'applique aux psychiatres et neuropsychiatres qualifiés exerçant leur activité en qualité de salarié 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 des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées '.

Par arrêté ministériel du 16 novembre 2018, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 1001) a fusionné avec celui de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 413), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019).

Durée, résiliation, révision

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6-4-1993 en vigueur le 1-9-1993.

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.

Contrats

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6-4-1993 en vigueur le 1-9-1993.

La présente convention sert de base permanente de référence aux contrats de travail obligatoirement souscrits en application de la loi du 13 juillet 1972 (art. L. 462 du code de la santé publique).

Ce contrat de travail précise le cadre réglementaire propre aux établissements ou services dans lequel le psychiatre ou neuropsychiatre 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.

Champ d'application fonctionnel

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6-4-1993 en vigueur le 1-9-1993.

La présente convention s'applique aux psychiatres et neuropsychiatres exerçant à temps plein ou à temps partiel.

Titre Ier : Temps plein, temps partiel

Application des dispositions générales de la convention collective nationale

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6-4-1993 en vigueur le 1-9-1993.

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 psychiatres et neuropsychiatres bénéficiant d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel défini par la présente convention en son article 8.

Rupture du contrat de travail, délai-congé, indemnité de licenciement

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 10 du 29-9-1999, arrêté d'agrément du 18-9-2000, JORF 27-9-2000

La période d'essai, le délai-congé ainsi que l'indemnité de licenciement sont déterminés par les dispositions de la convention collective nationale relative aux cadres de direction, visés aux articles 46, 46 bis et 46 ter.

Rémunération

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 10 du 29-9-1999, arrêté d'agrément du 18-9-2000, JORF 27-9-2000

Les rémunérations des psychiatres et neuropsychiatres à temps plein ou à temps partiel sont calculées en fonction d'un élément de base de valeur variable dénommé point médical, affecté de coefficients définis dans l'accord de salaire annexé à la présente convention (annexe I).

L'extension éventuelle aux psychiatres et neuropsychiatres 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 et dans les conditions de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 et de ses avenants n° 1 du 14 juin 1999 et n° 2 du 25 juin 1999 agréés par arrêté du 9 août 1999 publié au *Journal officiel* du 18 août 1999.

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

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

Temps de travail

Article 8

En vigueur non étendu

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 psychiatres et neuropsychiatres 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 2 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 prévus à l'article 22, 2e alinéa, de la CCN), quels que soient les aménagements apportés à l'horaire hebdomadaire en raison du mode de fonctionnement ou de la durée d'ouverture des établissements et services.

Temps partiel : les psychiatres et neuropsychiatres employés à temps partiel bénéficient d'un contrat de travail stipulant le volume horaire de leur activité ainsi que sa répartition hebdomadaire ou mensuelle ou trimestrielle.

La rémunération du temps partiel est payée par douzième et calculée au prorata du volume d'heures annuelles effectué par rapport aux 1 657 heures du temps plein.

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 10 du 29-9-1999, arrêté d'agrément du 18-9-2000, JORF 27-9-2000

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 psychiatres et neuropsychiatres 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 2 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 1 449 heures (sauf bénéfice des congés pour ancienneté prévus à l'article 22, 2ealinéa, de la CCN), quels que soient les aménagements apportés à l'horaire hebdomadaire en raison du mode de fonctionnement ou de la durée d'ouverture des établissements et services.

Temps partiel : les psychiatres et neuropsychiatres employés à temps partiel bénéficient d'un contrat de travail stipulant le volume horaire de leur activité ainsi que sa répartition hebdomadaire ou mensuelle ou trimestrielle.

La rémunération du temps partiel est payée par douzième et calculée au prorata du volume d'heures annuelles effectué par rapport aux 1 449 heures du temps plein.

Remplacements

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6-4-1993 en vigueur le 1-9-1993.

Le psychiatre ou neuropsychiatre 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 psychiatre, les conditions de son intervention et assurera directement sa rémunération.

Congés

Article 10

En vigueur non étendu

En plus des congés payés annuels fixés par l'article 22 de la convention collective nationale, les psychiatres et neuropsychiatres bénéficient des congés trimestriels prévus pour les personnels de direction à l'article 17 de l'annexe VI.

Frais de déplacement

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6-4-1993 en vigueur le 1-9-1993.

Les indemnités représentatives des frais de déplacement seront réglées aux psychiatres et neuropsychiatres sur la base en vigueur dans la convention collective nationale.

Perfectionnement

Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6-4-1993 en vigueur le 1-9-1993.

Les psychiatres et neuropsychiatres 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 psychiatres et neuropsychiatres pour assister à des congrès en rapport avec leur spécialité.

Titre III : Effets des dispositions transitoires

TITRE III : EFFETS DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 20

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6-4-1993 en vigueur le 1-9-1993.

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.

Modèle de contrat Temps plein et temps partiel

Signataires	
Organisations adhérentes	Adhésion de FEGAPEI-SYNEAS, 14 rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-10)

En vigueur non étendu

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

et

Monsieur (madame ou mademoiselle) le docteur ..., (préciser la spécialité)

Article 1er

En vigueur non étendu

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 spécialisé qualifié à ... (indiquer ci-après le nom de l'association, de l'oeuvre, ou du service qui entend recourir aux services du médecin sus-désigné), dans le ou les établissements ci-dessous mentionnés :

(mentionner ci-après le ou les établissements ou l'intéressé engagé exercera son art, en indiquant avec le nom exact du ou des établissements, leur adresse, la nature et la date de l'agrément d'ouverture, en précisant la ou les catégories d'enfants

qu'ils sont autorisés à recevoir).

Article 2

En vigueur non étendu

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

Leurs rapports sont régis par la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, et les dispositions du règlement intérieur des établissements ou services dont l'intéressé aura pris connaissance.

Article 3

En vigueur non étendu

Le docteur Y... exercera ses fonctions conformément aux prescriptions législatives et réglementaires, et notamment celles qui régissent les établissements ou services où il exerce.

Il respectera le caractère technique qui découle de leur agrément et de leur orientation générale définie par l'organisme gestionnaire et dont il aura pris connaissance.

Article 4

En vigueur non étendu

Le docteur Y... est tenu au secret professionnel prévu par la loi. De son côté, l'organisme employeur nommément désigné à l'article 1er du présent contrat s'engage à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret médical soit respecté dans les établissements et services où il exerce, notamment en ce qui concerne la conservation des dossiers médicaux.

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

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

Article 5

En vigueur non étendu

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

Article 6

En vigueur non étendu

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

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

Article 7

En vigueur non étendu

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 1er, une activité d'une durée annuelle de X... heures.

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

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

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

Article 8

En vigueur non étendu

En application de l'annexe n° 1 de la convention collective nationale du 15 mars 1966, le médecin ... bénéficiera de la rémunération suivante :

Indice :

La prochaine modification interviendra le ....

Article 9

En vigueur non étendu

Le docteur Y... qui bénéficiera du régime de retraite complémentaire et de prévoyance appliquée aux cadres de l'organisme employeur sera affilié à la caisse ... (nom et adresse).

Les cotisations correspondantes seront précomptées chaque mois sur sa rémunération.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent contrat est à durée indéterminée.

La période d'essai est fixée à 6 mois. Pendant cette période, l'une et l'autre des parties 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 :

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

- 4 mois en cas de licenciement (6 mois après 2 ans d'ancienneté),

en application de l'article 46 bis de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Article 11

En vigueur non étendu

En cas de licenciement, le docteur Y... après 2 années de présence ininterrompue aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement égale à 1 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 que percevrait l'interessé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

(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.

Article 12

En vigueur non étendu

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 ans à compter de la désignation du premier d'entre eux.

Article 13

En vigueur non étendu

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

- la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;

- la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;

- du règlement intérieur.

Et, il s'engage à communiquer le présent contrat au conseil départemental de l'ordre des médecins dont il relève.

Elargissement du champ d'application de la convention Protocole d'accord du 6 avril 1993

Signataires	
Organisations patronales	SOP ; SNASEA ; SANPEI.
Organisations de salariés	Union nationale des médecins spécialistes ; Syndicat des médecins psychiatres des organismes publics, semi-publics et privés C.G.C. ; Syndicat des psychiatres français ; Syndicat national des psychiatres privés.
Organisations adhérentes	Adhésion de FEGAPEI-SYNEAS, 14 rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris, par lettre du 16 décembre 2015 (BO n°2016-10)

Elargissement du champ d'application de la convention des psychiatres.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ci-dessus acceptent l'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale du 1er mars 1979 des psychiatres et neuropsychiatres travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, à l'ensemble des médecins spécialistes qualifiés, au regard du conseil de l'ordre et travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Article 2

En vigueur non étendu

Comme suite des dispositions développées à l'article 1er ci-dessus, les partenaires sociaux acceptent l'adhésion de l'union des médecins-spécialistes (UME-SPE).

Article 3

En vigueur non étendu

En conséquence, l'intitulé de la convention collective nationale des psychiatres et neuropsychiatres est modifié de la façon suivante : 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.

Article 4

En vigueur non étendu

Tous les articles concernés de la convention collective nationale des psychiatres et neuropsychiatres du 1er mars 1979 travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées sont modifiés en tenant compte des dispositions ci-dessus.

Article 5

En vigueur non étendu

Les médecins visés par le présent protocole sont reclassés à l'échelon donnant salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur.

Le présent protocole ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement avant cette date ni motiver une rupture du contrat de travail.

Adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention des médecins

En vigueur non étendu

Paris, le 16 décembre 2015.

FEGAPEI-SYNEAS

14, rue de la Tombe-Issoire

75014 Paris

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'association de préfiguration pour la fusion FEGAPEI-SYNEAS vous notifie, par la présente, son adhésion à la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1er mars 1979.

Cette adhésion s'applique également à l'ensemble des avenants à ladite convention collective et aux accords signés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1er mars 1979.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Vous souhaitant bonne réception de cette déclaration d'adhésion.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Protocole d'accord du 9 mars 1993 relatif aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétences. Agréé par arrêté du 24 septembre 1993 JORF 21 octobre 1993.

Signataires	
Organisations patronales	F.E.H.A.P. ; S.N.A.S.E.A. ; S.N.A.P.E.I. ; S.O.P. ;
Organisations de salariés	C.G.T. ; C.G.T.-F.O. ; C.F.T.C. ; C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C..

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application est celui des conventions collectives ci-après :

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

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

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 931-1 du code du travail et afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population, des techniques et des pratiques, de permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de se perfectionner professionnellement ou de changer d'activité ou de profession, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur professionnel défini à l'article 1er de promouvoir les congés individuels de formation, CIF, CFS, CIF/ CDD et les congés de bilan de compétences.

La contribution des entreprises est affectée comme suit : 25 % pour le CFS, 75 % pour les CIF.

Les CIF, les CIF/ CDD et les congés de bilan de compétences sont pris en charge dans la limite des crédits disponibles selon les priorités suivantes :

-diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médico-social, reconnus par les ministères compétents et figurant dans les conventions collectives, à hauteur de 58 % des crédits ;

-autres diplômes qualifiants, tels que définis à l'article L. 900-3 du code du travail, à hauteur de 28 % des crédits ;

-bilan de compétences à hauteur de 4 % des crédits ;

-autres formations diverses, à hauteur de 10 % des crédits.

En ce qui concerne le CFS, il s'adresse notamment aux premières qualifications professionnelles de niveau V.

Ces proportions sont réexaminées tous les ans.

Article 3

En vigueur non étendu

A ces fins et conformément à l'article L. 931-8-1 du code du travail, les signataires du présent accord créent une commission paritaire nationale pour les congés individuels de formation. Cette commission comprend 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire.

Les parties conviennent de se réunir 1 fois par an en vue d'évaluer l'application de l'accord et, éventuellement, de modifier tout ou partie de ces dispositions.

Article 4

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale a pour mission de décider le financement et les modalités de prise en charge des actions entrant dans le cadre des CFS, des congés individuels de formation et des congés de bilan de compétences selon les priorités définies à l'article 2.

Sont indifféremment concernées par les présentes dispositions toutes les catégories professionnelles du secteur.

Les demandes de prise en charge se rattachant aux priorités définies à l'article 2 sont satisfaites dans leur ordre de réception, dans la limite des crédits affectés à leur financement.

Article 5

En vigueur non étendu

Sauf dispositions plus favorables prises par les Opacif agréés dans le secteur professionnel au titre des CFS et des congés individuels de formation, la rémunération de ces salariés en congé individuel de formation ne pourra être inférieure à :

- 100 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est inférieur à 2 Smic par mois ;

- 80 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est supérieur à 2 Smic par mois, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 2 Smic par mois.

Les frais pédagogiques des CFS et des différents congés pourront être limités à un plafond fixé par les Opacif.

En ce qui concerne les CIF/CDD, les textes législatifs et réglementaires à ce type de contrat seront appliqués.

Article 6

En vigueur non étendu

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 931-33 du code du travail.

Article 7

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des décrets n° 92-1065 et n° 92-1075 du 2 octobre 1992, chaque Opacif agréé créera une instance paritaire de recours gracieux.

Article 8

En vigueur non étendu

Les adhérents des organisations d'employeurs signataires qui sont soumis à l'obligation légale de participation au titre des congés individuels de formation verseront obligatoirement cette participation à un Opacif agréé dans le secteur professionnel.

Celui-ci délivrera, en retour, un reçu libératoire à l'association ou organisme adhérent.

Article 9

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières, le salaire versé par l'employeur aux bénéficiaires a le caractère d'avance sur remboursement vis-à-vis de l'organisme collecteur.

Ce remboursement à l'employeur est effectué par un Opacif agréé dans le secteur professionnel au titre des congés individuels de formation.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail et conformément à ses articles L. 131-1 à L. 132-17 inclus.

Article 11

En vigueur non étendu

le présent accord annule et remplace les protocoles des 18 avril 1988 et 19 février 1991.

La dénonciation du présent accord par l'une quelconque des parties signataires fera l'objet d'un préavis de 6 mois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux autres parties ; il sera alors fait application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Protocole d'accord du 11 octobre 1993 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif. Agréé par arrêté du 18 mars 1994 JORF 12 mai 1994.

Signataires	
Organisations patronales	L'UNIFED, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris Cedex 13,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ; La fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case n° 538, 93515 Montreuil Cedex ; La fédération des services publics et des services de santé Force ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, 8, rue de Hanovre, 75002 Paris,

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et 3 juillet 1991 dont les attributions sont les suivantes :

- information réciproque des organisations signataires et étude sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel ;

- production d'un rapport annuel sur l'emploi ;

- étude des conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;

- aux données économiques générales et de la branche ;

- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;

- aux métiers appelés à disparaître ou à adapter et les nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers ;

- suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;

- participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;

- promotion, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, de la politique de formation dans le secteur d'activité ;

- information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement et, le cas échéant, participation à l'élaboration du plan social, à la demande des directions des établissements concernés.

Article 2

En vigueur non étendu

La commission comprend 20 membres : 10 représentants de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire désigne 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants.

La commission est présidée de manière alternée à chaque réunion par le président de l'UNIFED ou par le président du collège des organisations de salariés.

Les mandats de président sont de 2 années.

L'UNIFED en assure le secrétariat (convocations et diffusions des délibérations).

Article 3

En vigueur non étendu

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre l'UNIFED et le collège des organisations de salariés. Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

En cas de non-accord, le constat en est établi, motivé, signé et rendu public par le secrétariat.

Article 4

En vigueur non étendu

Le nombre de réunions est fixé à une par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le président de l'UNIFED et le président du collège des organisations de salariés peuvent décider de la convocation de la commission.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi et signées par le président de l'UNIFED et le président du collège des organisations de salariés.

Article 5

En vigueur non étendu

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des représentants donneront lieu à une indemnisation forfaitaire pour chaque réunion correspondant à la valeur de 55 points de la convention de 1951 (FEHAP) par organisation syndicale de salariés. Cette indemnité forfaitaire fera l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés à la date anniversaire de signature du présent accord.

Article 6

En vigueur non étendu

Les salaires des représentants des organisations syndicales de salariés sont maintenus pour la durée de la réunion de la commission lorsque celle-ci se tient pendant les heures de travail.

De même, le temps passé en trajet pour se rendre à une réunion de la commission, lorsqu'il se situe pendant les heures de travail, ne peut donner lieu à réduction de salaire. En outre, chaque organisation syndicale signataire du présent accord aura droit à un forfait annuel de 6 demi-journées à prendre selon des modalités à définir en accord avec les chefs d'établissements concernés et donnant lieu à maintien de la rémunération des salariés en bénéficiant.

Pour la mise en oeuvre de la présente disposition, chaque organisation syndicale indiquera à l'UNIFED la raison sociale

des employeurs de ses représentants et la répartition de ce forfait annuel entre eux. L'UNIFED signifiera cette répartition aux employeurs concernés. La couverture accident du travail des membres de la commission est assurée dans les conditions légales.

Révision

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

Dénonciation

Article 8

En vigueur non étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois par l'une des parties signataires.

Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause à chacune des autres parties signataires en cause par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de l'envoi de la dénonciation.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord cesseront de produire leurs effets.

Avenant n° 1 du 27 février 1996 relatif aux délégations régionales

Signataires	
Organisations patronales	UNIFED.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ; Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération des services publics et des services de santé FO ; Fédération nationale de l'action sociale FO.

Article 1er

En vigueur non étendu

I. - Rôle de la délégation régionale dans sa région :

- représente, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ;

- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et recherche avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;

- assure la concertation et la coordination entre les deux OPCA (Promofaf et Uniformation) pour tout ce qui a trait à la mise en oeuvre des dispositions arrêtées par la CPNE ;

- informe la CPNE des évolutions des activités des entreprises, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédige un rapport annuel pour la CPNE ;

- rend compte régulièrement à la CPNE des rencontres politiques et des engagements envisagés ;

- assure des délégations spécifiques décidées par la CPNE.

II. - Composition de la délégation :

- 5 représentants salariés à raison d'un titulaire par organisation syndicale qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;

- 5 représentants de l'UNIFED.

III. - Désignation

Chaque organisation signataire désigne ses représentants auprès du secrétariat de la CPNE qui assure la mise en place de la délégation et informe les autorités politiques et administratives de la région.

IV. - Fonctionnement

La délégation régionale de la CPNE arrête paritairement l'ordre du jour, fixe la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée au délégué par le secrétariat régional de l'UNIFED.

Les entreprises employant les délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à des commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective appliquée par l'entreprise.

Prise de décision : les décisions sont prises dans les conditions prévues à l'article 3 du protocole d'accord relatif au fonctionnement de la CPNE.

V. - Durée de la délégation. - Révocation

La CPNE délègue les pouvoirs définis à l'article 1er du présent protocole à une délégation pour une durée de 2 ans.

Au terme de cette période un bilan d'exercice est dressé conjointement entre la CPNE et sa délégation.

La CPNE décide souverainement du renouvellement de la délégation. Elle peut également retirer la délégation.

Accord du 22 décembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité.

Signataires	
Organisations patronales	L'UNIFED agissant en qualité de fédération représentant les syndicats d'employeurs du secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif signataires des conventions collectives nationales du 31 octobre 1951, ou du 15 mars 1966 ou du 1er janvier 1971, La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ; La fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case n° 538, 93515 Montreuil Cedex ; La fédération des services publics et des services de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale de l'action sociale FO, 8, rue de Hanovre, 75002 Paris,

Préambule

En vigueur non étendu

Par accord en date du 6 septembre 1995 signé dans le cadre de l'UNEDIC, les partenaires sociaux ont contribué à une politique active de développement de l'emploi en permettant la cessation anticipée d'activité avant 60 ans de salariés totalisant 40 ans et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, moyennant une embauche équivalente en volume d'heures de travail.

Les dispositions de cet accord, notamment quant au bénéfice de l'allocation de remplacement servie par le Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi, sont applicables aux salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif couverts par le champ d'application de l'UNIFED ;

Considérant leur volonté, dans le prolongement de l'accord national de cessation d'activité, de participer au développement d'une politique volontariste en matière d'emploi ;

Considérant la nécessité de maintenir au plus haut niveau les compétences des associations et le niveau de qualification des emplois, de procéder pour cela aux apports indispensables notamment dans la perspective d'un équilibre démographique ;

Considérant l'aspiration de certains salariés à cesser de manière anticipée leur activité professionnelle,

les partenaires sociaux se sont accordés sur les dispositions suivantes :

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la mise en oeuvre des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et son adaptation selon les conditions définies ci-après.

L'acceptation par l'employeur de la demande du salarié entraîne la rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties ; le départ à la retraite dans le cadre du présent accord emporte les mêmes conséquences juridiques, sociales et fiscales que le départ pour mise à la retraite sur décision de l'employeur.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur non étendu

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord, dans les conditions précisées aux articles ci-après, les salariés affiliés au régime d'assurance chômage :

-dont le contrat de travail est en cours ;

-dès le 1er octobre 1995 pour ceux nés en 1936 et 1937 ;

-dès le 1er janvier 1996, pour ceux nés au cours du premier semestre 1938 ou avant ;

-dès le 1er juillet 1996, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1938 ou avant ;

-totalisant 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;

-justifiant de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ;

-justifiant d'une ancienneté minimum d'une année chez leur dernier employeur ;

-ne percevant pas de complément de ressources au titre d'un dispositif, de quelque nature qu'il soit, de cessation anticipée d'activité, à l'exclusion des préretraites progressives.

Les salariés totalisant 172 trimestres et plus validés au sens de l'alinéa ci-dessus, quelle que soit leur date de naissance, peuvent bénéficier des dispositions du présent accord s'ils remplissent l'ensemble des autres conditions exigées.

Indemnité de cessation d'activité

Article 3

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du présent accord perçoivent à la date de la rupture du contrat de travail une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui prévu par la convention collective applicable dans l'établissement ou à défaut à celui de l'indemnité légale de mise à la retraite et calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat de travail.

Retraite complémentaire

Article 4

En vigueur non étendu

Les salariés en préretraite bénéficient jusqu'à leur 60e anniversaire de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par le Fonds paritaire d'intervention calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure, dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale et sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

Les organismes employeurs s'engagent en outre à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord le versement des cotisations aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO pour la partie au-delà des taux obligatoires et dans la limite des taux conventionnels applicables à l'établissement et en à supporter l'incidence financière.

Prévoyance

Article 5

En vigueur non étendu

Les organismes employeurs s'engagent à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord, jusqu'à leur 60e anniversaire, la couverture du régime de prévoyance conventionnel (décès, invalidité), sur la base des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date du 22 décembre 1995 et expirera à la date du 31 décembre 1996.

Accord du 12 janvier 1998 sur la cessation anticipée d'activité dans le secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif.

Signataires	
Organisations patronales	L'UNIFED, agissant en qualité de fédération représentant les syndicats d'employeurs du secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif signataires des conventions collectives nationales du 31 octobre 1951, ou du 15 mars 1966 ou du 1er janvier 1971,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; La fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; La fédération des services publics et des services de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ; La fédération nationale de l'action sociale FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

Préambule

En vigueur non étendu

Par accord en date du 6 septembre 1995 signé dans le cadre de l'UNEDIC, renouvelé par accord du 19 décembre 1996, révisé le 12 décembre 1997, les partenaires sociaux ont contribué à une politique active de développement de l'emploi en permettant la cessation anticipée d'activité avant 60 ans de salariés totalisant 40 ans et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, moyennant une embauche équivalente en volume d'heures de travail.

Les dispositions de cet accord, notamment quant au bénéfice de l'allocation de remplacement servie par le Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi, sont applicables aux salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif couverts par le champ d'application de l'UNIFED.

Considérant leur volonté, dans le prolongement de l'accord national de cessation d'activité, de participer au développement d'une politique volontariste en matière d'emploi ;

Considérant la nécessité de maintenir au plus haut niveau les compétences des associations et le niveau de qualification des emplois, de procéder pour cela aux apports indispensables notamment dans la perspective d'un équilibre démographique ;

Considérant l'aspiration de certains salariés à cesser de manière anticipée leur activité professionnelle,

les partenaires sociaux se sont accordés sur les dispositions suivantes :

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la mise en oeuvre des dispositions de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996,

modifié par accord du 12 décembre 1997, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et son adaptation selon les conditions définies ci-après.

L'acceptation par l'employeur de la demande du salaire entraîne la rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties ; le départ à la retraite dans le cadre du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi n° 96-126 du 21 décembre 1996, s'ouvre le droit au versement d'une indemnité de cessation d'activité qui obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur non étendu

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord, dans les conditions précisées aux articles ci-après, les salariés affiliés au régime d'assurance chômage :

-dont le contrat de travail est en cours ;

-totalisant 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;

-justifiant de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ;

-justifiant d'une ancienneté minimum d'une année chez leur dernier employeur ;

-ne percevant pas de complément de ressources au titre d'un dispositif, de quelque nature qu'il soit, de cessation anticipée d'activité, à l'exclusion des préretraites progressives.

Le bénéfice des dispositions du présent accord s'applique :

-à compter du 1er janvier 1997 pour les salariés nés au cours du 1er semestre 1939 ;

-à compter du 1er juillet 1997 pour les salariés nés au cours du 2e semestre 1939 ;

-à compter du 1er jour du mois suivant la date de leur anniversaire pour les salariés nés en 1940.

Les salariés totalisant 172 trimestres et plus validés au sens de l'alinéa

ci-dessus, quelle que soit leur date de naissance peuvent bénéficier des dispositions du présent accord s'ils remplissent l'ensemble des autres conditions exigées.

Indemnité de cessation d'activité

Article 3

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du présent accord perçoivent, à la date de la rupture du contrat de travail, une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui prévu par la convention collective applicable dans l'établissement ou, à défaut, à celui de l'indemnité légale de mise à la retraite et calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat de travail.

Retraite complémentaire

Article 4

En vigueur non étendu

Les salariés en préretraite bénéficient jusqu'à leur soixantième anniversaire de la validation de leurs droits à la retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par le Fonds paritaire d'intervention calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure, dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale et sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

Les organismes employeurs s'engagent en outre à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord le versement des cotisations aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO pour la partie au-delà des taux obligatoires et dans la limite des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Prévoyance

Article 5

En vigueur non étendu

Les organismes employeurs s'engagent à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord, jusqu'à leur soixantième anniversaire, la couverture du régime de prévoyance conventionnel (décès), sur la base des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date du 1er janvier 1997 et expirera à la date du 31 décembre 1998.

Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en oeuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail. Accord agréé par arrêté du 4 août 1999, JORF 8 août 1999.

Signataires	
Organisations patronales	UNIFED.
Organisations de salariés	CFDT santé sociaux, 47, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris.
Organisations adhérentes	Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris, par lettre du 11 décembre 2000 (BO CC 2000-52). NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, par lettre du 16 décembre 2016 (BO n°2017-2). FEHAP, par lettre du 24 juin 2019 (BO n°2019-35) Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer, par lettre du 17 juillet 2019 (BO n°2019-37)

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord-cadre dont la mise en oeuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à 3 niveaux : branche, convention collective nationale, entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

1. Maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;

2. Inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;

3. Intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;

4. Permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;

5. Créer des emplois qualifiés correspondants par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activités de la branche, appliquent à leurs personnels les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérés ci-dessous :

80. 1Z Enseignement primaire :

-enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80. 2A Enseignement secondaire général :

-enseignement secondaire premier et second cycles spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80. 2C Enseignement secondaire technique ou professionnel :

-enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80. 3Z Enseignement supérieur ;

80. 4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement :

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

80. 4C Formations des adultes et formation continue ;

80. 4D Autres enseignements :

-les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les IFSI :

instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS :

instituts régionaux en travail social.

85. 1A Activités hospitalières :

-services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;

-services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;

-les activités de blocs opératoires mobiles ;

-les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du code de la santé publique.

85. 1C Pratique médicale :

-les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres spécialistes et les chirurgiens ;

-les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;

-la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85. 1E Pratiques dentaires :

-les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85. 1G Activités des auxiliaires médicaux :

-les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85. 1L Centres de collecte et banques d'organes :

-les activités de banques de spermes ou d'organes ;

-les lactariums ;

-la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85. 3A Accueil des enfants handicapés :

-l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85. 3B Accueil des enfants en difficulté :

-l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;

-les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;

-l'hébergement en famille d'accueil ;

-les activités des maisons maternelles.

85. 3C Accueil des adultes handicapés :

-l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85. 4D Accueil des personnes âgées :

-l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;

-l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85. 3E Autres hébergements sociaux :

-l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.

85. 3G Crèches et garderies d'enfants :

-activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85. 3H Aide par le travail, ateliers protégés :

-les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;

-les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85. 3K Autres formes d'action sociale :

-les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;

-les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;

-les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;

-les services de tutelle.

91. 3E Organisations associatives NCA :

-les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la

branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93. 0K Activités thermales et de thalassothérapie :

-soins thermaux et de thalassothérapie.

24. 4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :

-la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. L'hospitalisation à domicile et les soins à domicile ;

2. Les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;

3. Les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements ;

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par les conventions et accords collectifs nationaux.

Article 2

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 3

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers ;

- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en oeuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 4

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

Chapitre II : Dispositions générales sur le temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

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

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du code du travail.

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

Article 6

En vigueur étendu

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous

les personnels (1).

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 220-1 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 7

En vigueur étendu

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

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

Article 8

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

Article 9

En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateur majoré dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuel lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

Chapitre III : Décompte et répartition du temps de travail

En vigueur étendu

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire ;

- par quatorzaine ;

- par cycle de plusieurs semaines ;

- sur tout ou partie de l'année.

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 11

En vigueur étendu

Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

Article 11.1

Principe et modalités de mise en place de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du code du travail et par le présent accord.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe du présent accord peut être effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1 607 heures, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.

Les durées annuelles de travail, conventionnelles ou non, plus favorables continueront de s'appliquer selon le principe de faveur.

Article 11.2

Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à 1 an, la régularisation visée à l'article 11.6.3 est effectuée au terme du contrat.

Article 11.3

Amplitude de la modulation

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1er avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée *ou 44 heures sur 4 semaines consécutives* (1). Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

Article 11.4

Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de forte et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel, lequel sera porté à la connaissance des salariés 1 mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations (2). (3)

Article 11.5

Heures supplémentaires

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11.3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.

Article 11.6

Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

Article 11.7

Personnel sous contrat de travail temporaire

et personnel intérimaire

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

Article 11.8

Rémunération

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées ;

- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, soit avec la dernière paie en cas de rupture, soit le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation en cas d'embauche en cours d'année ;

- en cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée ;

- lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra, dans tous les cas de rupture, une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

Article 11.9

Calendriers individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. (4)

La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé.

En cas d'absence, les dispositions de l'article 11.8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés.

Article 11.10

Dispositifs antérieurs

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1er avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisés, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).
(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).
(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).

Article 13

En vigueur étendu

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos :

- si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires ;

- si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires ;

- si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps (1).

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de 2 refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance : l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Chapitre IV : Dispositions spécifiques

Article 14

En vigueur étendu

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Article 15

En vigueur étendu

15.1. Heures supplémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L. 212-4-3 du code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

15.2. Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

15.3. Garanties individuelles

Egalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.

Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixé à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

15.4. Interruption d'activité

Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.

Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

15.5. Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

Aricle 15;6 est annulé par l'avenant n° 1 du 19 mars 2007.

Chapitre V : Compte épargne-temps

Article 16

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

Article 17

En vigueur étendu

1. Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;

- au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;

- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-35 du code du travail.

2. *En accord avec l'employeur* (1) :

- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an (2) ;

- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;

- les congés conventionnels supplémentaires ;

- le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).
(2) Tiret exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 227-1 selon lesquelles seule la durée excédant 24 jours ouvrables peut être affectée sur le CET (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).

Article 18

En vigueur étendu

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

horaire mensuel contractuel x somme due

---------- = temps de repos

salaire mensuel

Article 19

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;

- des congés de fin de carrière ;

- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois, sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-35 du code du travail peut faire l'objet d'une demande de congé, et ce quelle qu'en soit la nature.

Article 19-Bis

En vigueur étendu

Monétarisation du compte

Complément de rémunération immédiate

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception

des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

Complément de rémunération différée

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

-d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L. 443-1 du code du travail ;

-d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens des articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 ;

-de procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du code du travail (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

Article 20

En vigueur étendu

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent sauf dispositions législatives contraires.

Article 21

En vigueur étendu

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

Article 22

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 23

En vigueur étendu

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 24

En vigueur étendu

La transmission du CET, annexé au contrat de travail, est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visées à l'article L. 122-12 du code du travail.

Chapitre VI : Mandatement syndical

Article 25

En vigueur étendu

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés

de l'entreprise, pour négocier en leur nom des accords collectifs.

25.1. Salariés mandatés

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion.

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

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

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

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

25.2. Temps affecté aux salariés mandatés

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

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (art. L. 412-18 du code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période de 1 an après la date de conclusion de l'accord collectif ou, s'il y a lieu, de celle du constat d'échec de la négociation.

Chapitre VII : Mise en oeuvre de l'accord

Article 26

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

Article 27

En vigueur étendu

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

Article 28

En vigueur étendu

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975.

Article 29

En vigueur étendu

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

Article 30

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours du second semestre 2002.

Article 31

En vigueur étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toutes demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à la révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 32

En vigueur étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 33

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Accord n° 2001-01 du 3 avril 2001 modifiant l'accord ARTT du 1er avril 1999

Signataires	
Organisations patronales	UNIFED.
Organisations de salariés	CFTC santé sociaux ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, par lettre du 16 décembre 2016 (BO n°2017-2). FEHAP, par lettre du 24 juin 2019 (BO n°2019-35) Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer, par lettre du 17 juillet 2019 (BO n°2019-36)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1er de l'accord du 1er avril 1999, étendu par l'arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août 1999), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies, applicables par article indépendamment les unes des autres.

Temps partiel modulé

Article 2

En vigueur étendu

a) Définition

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L. 212-4-6 du code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

b) Mise en place

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

c) Organisation

Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures ; sur le mois, de 18 heures.

La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus, et les limites maximales suivantes :

-l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée ;

-la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

d) Interruption d'activité

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

-il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;

-la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

e) Programmation

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, ou trimestrielle, ou semestrielle, ou annuelle définissant les périodes de haute et de basse activité.

La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement 1 mois avant son application.

f) Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

g) Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures

ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Jours de repos pour réduction du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

Lorsque, dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

(1)
Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des premier, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 212-4-3 du code du travail, selon lesquelles la réduction du temps de travail sous forme de jous de repos peut être appliquée aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail (arrêté du 13 septembre 2002, art. 1er).

Garanties individuelles

Article 4

En vigueur étendu

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur, par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins 3 mois avant la date envisagée du changement d'horaire, sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complet désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.

Repos compensateur lié aux heures supplémentaires

Article 5

En vigueur étendu

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail (bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à 6 mois.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Révision

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le(s) article(s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants, qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions, dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Date d'effet

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Avenant n° 1 du 19 mars 2007 relatif à la modulation du temps de travail et au compte épargne-temps

Signataires	
Organisations patronales	UNIFED.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Eu égard aux évolutions législatives et réglementaires, et notamment de la loi n 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, l'accord du 1er avril 1999 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à l'ARTT est modifié par les dispositions suivantes conformément à son article 30.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 11 « Modulation du temps de travail » et 12 « Annualisation du temps de travail » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 11

Modulation du temps de travail

Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

Article 11. 1

Principe et modalités de mise en place de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du code du travail et par le présent accord.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe du présent accord peut être effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1 607 heures, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.

Les durées annuelles de travail, conventionnelles ou non, plus favorables continueront de s'appliquer selon le principe de faveur.

Article 11. 2

Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à 1 an, la régularisation visée à l'article 11. 6. 3. est effectuée au terme du contrat.

Article 11. 3

Amplitude de la modulation

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1er avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives. Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

Article 11. 4

Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de forte et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel, lequel sera porté à la connaissance des salariés 1 mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations.

Article 11. 5

Heures supplémentaires

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11. 3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.

Article 11. 6

Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

Article 11. 7

Personnel sous contrat de travail temporaire

et personnel intérimaire

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

Article 11. 8

Rémunération

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées ;

- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, soit avec la dernière paie en cas de rupture, soit le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation en cas d'embauche en cours d'année ;

- en cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée ;

- lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra, dans tous les cas de rupture, une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

Article 11. 9

Calendriers individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers.

La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé.

En cas d'absence, les dispositions de l'article 11. 8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés.

Article 11. 10

Dispositifs antérieurs

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1er avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisés, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ».

Article 2

En vigueur étendu

L'article 15. 6 est supprimé.

Compte épargne-temps

Article 3

En vigueur étendu

Le chapitre V concernant le compte épargne-temps est modifié comme suit :

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du précédent article 17 « Alimentation ».

« Article 17

Alimentation

1. Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;

- au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;

- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-35 du code du travail.

2. En accord avec l'employeur :

- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;

- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;

- les congés conventionnels supplémentaires ;

- le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans. »

Les dispositions de l'article 19 « Utilisation du compte » sont complétées de la manière suivante :

« Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;

- des congés de fin de carrière ;

- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois, sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-35 du code du travail peut faire l'objet d'une demande de congé, et ce quelle qu'en soit la nature. »

Il est créé un nouvel article 19 bis prévoyant la monétarisation des jours placés sur le CET.

Article 19 bis

Monétarisation du compte

Complément de rémunération immédiate

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

Complément de rémunération différée

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L. 443-1 du code du travail ;

- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens des articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 ;

- de procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du code du travail (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

Durée, révision, dénonciation, agrément, extension

Article 3

En vigueur étendu

Agrément

Article 3.1

En vigueur étendu

Le présent avenant sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Extension

Article 3.2

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Durée

Article 3.3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 3.4

En vigueur étendu

Le présent avenant est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Portée de l'accord

Article 3.5

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord, qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Dénonciation

Article 3.6

En vigueur étendu

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties. (1)

Dans le cas d'une dénonciation, l'avenant demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions, dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis. (2)

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent avenant ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er)
(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 132-8 du code du travail qui définissent les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets.
(Arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er)
(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 132-8 du code du travail qui définissent les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets.
(Arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er)

Article 3.7

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 1er avril 1999 relatif à la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail et à ses avenants

En vigueur

Paris, le 16 décembre 2016.

NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1er avril 1999 (agréé le 25 juin 1999 et étendu le 4 août 1999) et ses avenants.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

Adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 3 avril 2001 « loi Aubry II »

En vigueur

Paris, le 16 décembre 2016.

NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord n° 2001-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif - loi Aubry II du 3 avril 2001 (agréé le 11 juillet 2001).

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

Adhésion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP à l'accord du 1er avril 1999

En vigueur

Paris, le 24 juin 2019.

FEHAP

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés à but non lucratifs

179, rue de Lourmel

75015 Paris

Monsieur le directeur général,

Suite à la création de la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, déclarée le 24 avril 2019 (parue au Journal officiel associations du 4 mai 2019), il va être procédé à la dissolution de l'association UNIFED.

Dans ce contexte, la FEHAP vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail de son adhésion à l'accord de branche suivant.

Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1er avril 1999 (agréé le 25 juin 1999 et étendu le 4 août 1999) et ses avenants.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord et ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans le secteur (en pièce jointe, copie des courriers d'adhésion).

Les formalités de dépôt auprès secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris ont été effectuées.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le directeur général

Adhésion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP à l'accord du 3 avril 2001 « loi Aubry II »

En vigueur

Paris, le 24 juin 2019.

FEHAP

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés à but non lucratifs

179, rue de Lourmel

75015 Paris

Monsieur le directeur général,

Suite à la création de la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, déclarée le 24 avril 2019 (parue au Journal officiel associations du 4 mai 2019), il va être procédé à la dissolution de l'association UNIFED.

Dans ce contexte, la FEHAP vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord 2001-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (loi Aubry II du 3 avril 2001, agréé le 11 juillet 2001 et étendu le 13 septembre 2002).

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans le secteur (en pièce jointe, copie des courriers d'adhésion).

Les formalités de dépôt auprès secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris ont été effectuées.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le directeur général.

Adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord n° 2001-01 du 3 avril 2001

En vigueur

Paris, le 17 juillet 2019.

Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris Cedex 13, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, qui André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous informons, par la présente, de l'adhésion de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer à l'accord suivant.

Accord n° 2001-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non-lucratif-Loi Aubry II du 3 avril 2001 (agréé le 11 juillet 2001).

Vous trouverez, ci-joint, un exemplaire signé de ce texte, la copie des courriers de notification aux organisations syndicales et fédérations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à non lucratif et les avis de réception correspondants.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Déléguée générale.

Adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord du 1er avril 1999

En vigueur

Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris Cedex 13, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Paris, le 17 juillet 2019.

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous informons, par la présente, de l'adhésion de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer à l'accord suivant.

Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non-lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1er avril 1999 (agréé le 25 juin 1999 et étendu le 4 août 1999) et

ses avenants n° 1 du 19 mars 2007 et n° 2 du 25 février 2009.

Vous trouverez, ci-joint, un exemplaire signé de ce texte, la copie des courriers de notification aux organisations syndicales et fédérations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à non lucratif et les accusés de réception correspondants.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

La déléguée générale.

Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit (1)

Signataires	
Organisations patronales	UNIFED.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.
Organisations adhérentes	NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, par lettre du 16 décembre 2016 (BO n°2017-2) FEHAP, par lettre du 24 juin 2019 (BO n°2019-35) Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer, par lettre du 17 juillet 2019 (BO n°2019-36)

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions du chapitre III 'Encadrement du travail de nuit' de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable de la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activités de la branche appliquent à leurs personnels les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

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

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

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

80.3Z Enseignement supérieur ;

80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4C Formations des adultes et formation continue ;

80.4D Autres enseignements : les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en

travail social.

85.1A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;

- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;

- les activités de blocs opératoires mobiles ;

- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du code de la santé publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;

- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;

- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1E Pratiques dentaires : les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de sperme ou d'organes ;

- les lactariums ;

- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;

- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;

- l'hébergement en famille d'accueil ;

- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;

- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux : l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.

85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;

- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;

- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;

- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;

- les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives NCA : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. L'hospitalisation à domicile et les soins à domicile.

2. Les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements.

3. Les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Chapitre Ier (2)

Chapitre Ier.

Article 1er

En vigueur étendu

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).
(2) Chapitre Ier étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Définition du travailleur de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1er ci-dessus ;

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail sur une période de 1 mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1er ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes : personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. A défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).
(2) Chapitre Ier étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

Article 3

En vigueur étendu

La durée maximale quotidienne est portée de 8 heures à 12 heures par dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail, soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder 8 heures au cours d'une période de 24 heures.

La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 44 heures.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).
(2) Chapitre Ier étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Conditions de travail

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

La pause

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisé dès lors que le temps de travail atteindra 6 heures.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

Article 4.2

Surveillance médicale

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les 6 mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 236-4 du code du travail.

Article 4.3

Protection de la maternité

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L. 224-1 du code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. La salariée mutée sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors

suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Article 4.4

Vie familiale et sociale

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 4.5

Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).
(2) Chapitre Ier étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Contreparties de la sujétion de travail de nuit

Article 5

En vigueur étendu

5.1.1. Dans les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus. La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

5.1.2. En cas d'activité inférieure à 1 an en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :

Dans l' année civile :

- pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour ;

- pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.

Le repos acquis selon les règles ci-dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification.

La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

5.2.1 (3). Pour les établissements et services non visés au 5.1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1er susvisé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 susvisé donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci- après :

- à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. art. 1er du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit ;

- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. art. 1er du présent accord) pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

5.2.2. Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués

syndicaux dans les organismes concernés, la mise en oeuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d' un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en oeuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).
(2) Chapitre Ier étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).
(3) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation du 1er octobre 2003 (pourvoi n° 01-45812), au terme de laquelle la définition de la période de nuit étant d'ordre public les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie sous forme de repos au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés et non dans la limite de neuf heures par nuit (arrêté du 18 mars 2008, art. 1er).

Egalité entre les femmes et les hommes

Article 6

En vigueur étendu

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment quant à l'accès à la formation.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).
(2) Chapitre Ier étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Chapitre II

Autres salariés travaillant la nuit

Article 7

En vigueur étendu

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;

- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 % par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en oeuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre Ier ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Chapitre III

Agrément

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Extension

Article 9

En vigueur étendu

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

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Durée

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Révision

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).
.

Dénonciation

Article 12

En vigueur étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Date d'effet

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Suivi de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

- les emplois concernés ;

- les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an.

Fait à Paris, le 17 avril 2002.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Avenant n° 1 du 19 avril 2007 à l'accord n 2002-01 du 17 avril 2002

Signataires	
Organisations patronales	UNIFED.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FEHAP, par lettre du 24 juin 2019 (BO n°2019-35) Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer, par lettre du 17 juillet 2019 (BO n°2019-36)

Préambule

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 dans les établissements de la branche a donné lieu à des demandes d'adaptation à des situations concrètes ou à des demandes de précision d'application.

Ces demandes ayant été examinées, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 dans les termes ci-après convenus.

Article 1er

En vigueur étendu

L' article 3 : « Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit » est modifié comme suit :

Le dernier alinéa de l'article 3 est supprimé et remplacé comme suit : « La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 44 heures. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du paragraphe 5. 1 de l'article 5 « Contreparties de la sujétion de travail de nuit ».

« 5. 1. 1. Dans les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus. La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

5. 1. 2. En cas d'activité inférieure à 1 an en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :

Dans l'année civile :

- pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour ;

- pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.

Le repos acquis selon les règles ci-dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification.

La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels. »

Les dispositions du 5. 2. 1 et du 5. 2. 2 restent inchangées.

Durée, révision, dénonciation, agrément, extension

Article 3

En vigueur étendu

3. 1. Agrément

Le présent avenant sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

3. 2. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

3. 3. Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

3. 4. Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent avenant qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

3. 6. Révision, dénonciation

Toute demande de révision ou toute dénonciation du présent avenant vaut demande de révision ou dénonciation de l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002, dans les conditions prévues audit accord.

Adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit et à son avenant n° 1

En vigueur

Paris, le 16 décembre 2016.

NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale (agréé le 23 juin 2003 et étendu le 3 février 2004) et son avenant n° 1.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

Adhésion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP à l'accord du 17 avril 2002

En vigueur

Paris, le 24 juin 2019.

FEHAP

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés à but non lucratifs

179, rue de Lourmel

75015 Paris

Monsieur le directeur général,

Suite à la création de la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, déclarée le 24 avril 2019 (parue au Journal officiel associations du 4 mai 2019), il va être procédé à la dissolution de l'association UNIFED.

Dans ce contexte, la FEHAP vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale (agréé le 23 juin 2003 et étendu le 3 février 2004) et son avenant n° 1.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord et de son avenant ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans le secteur (en pièce jointe, copie des courriers d'adhésion).

Les formalités de dépôt auprès secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris ont été effectuées.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le directeur général.

Adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002

En vigueur

Paris, le 17 juillet 2019.

Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris Cedex 13, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous informons, par la présente, de l'adhésion de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer à l'accord suivant :

Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale (agréé le 23 juin 2003 et étendu le 3 février 2004) et son avenant n° 1 du 19 avril 2007.

Vous trouverez, ci-joint, un exemplaire signé de ce texte, la copie des courriers de notification aux organisations syndicales et fédérations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à non lucratif et les avis de réception correspondants.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Déléguée générale.

Accord professionnel du 26 février 2019 relatif à la création d'un OPCO (Santé)

Signataires	
Organisations patronales	FEHAP ; UNISSS ; FNCLC ; SYNERPA ; FHP ; USPO ; NEXEM ; PRESANCE,
Organisations de salariés	CGT ; FO,
Organisations adhérentes	CFDT santé sociaux par lettre du 28 octobre 2022 (BO n°2022-46)

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création, à compter du 1er avril 2019, d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Les signataires du présent accord conviennent, conformément aux dispositions légales et réglementaires et en cohérence avec les préconisations du rapport de J. - M. Marx et R. Bagorski, de créer un opérateur de compétences de la santé, du médico-social et du social tel qu'il est couvert par les organisations signataires.

Cet opérateur de compétences a vocation à rassembler largement les branches professionnelles qui ont des métiers en commun, relèvent du même cadre d'action réglementé ou constituent des périmètres communs aux parcours professionnels des salariés, dès lors que ces dernières adhèrent au présent accord.

Il pourrait également accueillir, conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux préconisations du rapport de J.-M. Marx et R. Bagorski, les entreprises et organismes non couverts par une convention collective mais qui exercent leurs activités dans le champ couvert par l'OPCO Santé.

Par ailleurs, les parties signataires de cet accord constitutif se sont efforcées d'élaborer un mode de gouvernance à la fois simplifié, adapté aux nouvelles missions des OPCO et à la priorité donnée aux TPE/PME et à l'alternance. Cette gouvernance intègre toutes les parties prenantes, à différents niveaux, et permet un pilotage efficace par les branches professionnelles et les interbranches.

Les signataires du présent accord s'engagent sur :

- le renforcement d'une politique d'alternance en fonction des besoins des branches professionnelles ;

- le déploiement de formations notamment aux savoirs de base, au numérique pour les salariés les plus fragiles afin de sécuriser leur parcours professionnel ;

- l'accès à la qualification pour les diplômes des emplois réglementés ;

- la mise en place d'une politique de certification en lien avec les autorités de contrôle et de tarification ;

- une proximité technique de l'OPCO Santé, en région, qui assurera la mise en œuvre des politiques des branches ;

- la mise en place d'un observatoire unique sur le périmètre de l'OPCO Santé, dont les modalités de saisine et de fonctionnement sont définies dans les statuts de l'OPCO.

Les signataires s'engagent à promouvoir et valoriser les métiers en direction des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'intervention de l'OPCO Santé.

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions des accords collectifs conclus par les branches signataires relatives aux OPCA à la date du 1er avril 2019.

Statuts de l'OPCO Santé

Article 1er

En vigueur étendu

L'OPCO Santé est constitué sous la forme d'une association selon la loi de 1901. Les statuts sont élaborés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un règlement intérieur sera élaboré et soumis à approbation du conseil d'administration.

Champ d'intervention

Article 2

En vigueur étendu

L'OPCO Santé exerce son action en France métropolitaine et dans les DROM-COM dans le champ des branches signataires du présent accord dont la liste des IDCC figure en annexe et auprès de toutes les branches pour lesquelles il a été agréé par l'État, ainsi qu'auprès des branches professionnelles qui adhéreraient postérieurement, relevant du champ de l'OPCO tel que défini dans le préambule. Les entreprises relevant du champ et ne disposant pas d'un IDCC, ou qui ne sont pas rattachées à une convention collective, pourront se rattacher à l'OPCO Santé par accord collectif d'entreprise ou par convention d'adhésion.

Une seconde annexe répertorie les branches professionnelles ayant pris un accord de désignation.

Missions

Article 3

En vigueur étendu

L'OPCO Santé a pour mission de contribuer au développement de l'emploi, des compétences, des parcours professionnels, dans son champ tel que défini dans le préambule.

Il exerce les missions légales et réglementaires attachées à la qualité d'opérateur de compétences, et notamment :

- la promotion, le développement et le financement de l'alternance, selon les niveaux définis par les branches professionnelles ;

- le développement de la formation professionnelle dans les TPE/PME de moins de 50 salariés ;

- l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi qui souhaitent intégrer les secteurs couverts par l'OPCO Santé ;

- la mise à disposition des branches professionnelles d'une expertise technique en matière de certification, de démarche qualité, d'observation, de veille et de prévision sur les besoins d'emploi et de compétences et de GPEC territoriale ;

- un appui technique auprès des branches professionnelles dans l'élaboration et le suivi des coûts contrat d'apprentissage et de professionnalisation ;

- un service de proximité au bénéfice des TPE/PME permettant d'améliorer l'information et l'accès à la formation professionnelle des salariés et accompagnant ces entreprises et leurs salariés dans l'élaboration de leurs besoins techniques ;

- l'élaboration d'outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences afin de faciliter, pour les TPE/PME, la GPEC territoriale.

L'OPCO Santé met en œuvre les activités d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par les branches dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Il a capacité, dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, à mener toute action décidée par son conseil d'administration, notamment en direction des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des

salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans son champ d'intervention.

L'OPCO Santé a également pour mission de travailler en étroite collaboration avec des OPCO ayant une proximité « filières métiers », notamment en termes de certification, de parcours et mobilités professionnelles.

Les branches professionnelles qui le souhaitent s'engagent à mettre en place la meilleure organisation permettant de mener une politique en matière de formation professionnelle, d'apprentissage, d'accès à la formation des salariés des TPE/PME, de GPEC, à un échelon territorial en s'assurant de leur mise en œuvre par les services déconcentrés de l'OPCO au plus près des entreprises et des salariés, ainsi que des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle en région.

Modalités d'exercice des fonctions des membres siégeant aux différentes instances de l'OPCO

Article 4

En vigueur étendu

Les modalités d'exercice des fonctions des membres siégeant aux différentes instances de l'OPCO Santé sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Ces modalités sont opposables aux employeurs relevant du périmètre de l'OPCO Santé au même titre qu'un accord collectif de travail.

Elles comprennent notamment :

- les modalités de remboursements des frais de déplacement, d'hébergement, de restauration ;

- les temps de déplacements ;

- les temps de préparation et de présence aux réunions ;

- les temps de formation liés à l'exercice des fonctions ;

- la qualification du temps passé.

Assemblée plénière

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Composition

L'assemblée plénière de l'OPCO Santé est composée de l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés dont la représentativité est reconnue dans au moins une des branches professionnelles telles que visées à l'article 2 du présent accord.

L'assemblée plénière est composée, paritairement, d'un nombre de sièges fixé selon les modalités suivantes :

- 3 sièges par organisation professionnelle d'employeurs représentative dans une des branches visées à l'article 2 ;

- et d'autant de sièges pour les organisations syndicales de salariés représentatives, répartis comme suit :

-- 1 siège est attribué à chaque organisation syndicale de salariés dès lors qu'elle est représentative dans une des branches visées à l'article 2 du présent accord ;

-- 1 siège supplémentaire est attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO). Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO ;

-- au-delà du premier siège, les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO) proportionnellement à leur pourcentage de représentativité. Ce solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

5.2. Attributions

L'assemblée plénière donne chaque année son avis sur le bilan d'activité de l'OPCO Santé.

Elle donne quitus aux membres du conseil d'administration de leur gestion et se prononce sur le rapport financier présenté par le trésorier.

Elle est informée et débat des projets de l'année à venir de l'OPCO Santé.

Elle peut formuler toutes propositions, recommandations ou résolutions prises à la majorité des trois-quarts des voix des personnes physiques présentes ou représentées ; un siège correspondant à une voix.

En cas d'empêchement, tout membre de l'assemblée plénière peut se faire représenter aux réunions en donnant un pouvoir à un autre membre appartenant au même collège. Un membre présent ne peut disposer que d'un pouvoir.

Conseil d'administration

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCO Santé est composé de 40 membres titulaires et 20 membres suppléants. Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations d'employeurs et syndicales représentatives au sein des branches professionnelles du périmètre de l'OPCO Santé tel que défini dans le préambule du présent accord.

Les membres titulaires sont répartis en 2 collèges :

- un collège des organisations représentatives des employeurs (20 membres) ;

- un collège des organisations représentatives de salariés (20 membres).

Les membres suppléants siègent au conseil d'administration lorsqu'ils remplacent un titulaire.

Le nombre de sièges pourra être modifié en fonction des branches qui pourraient être amenées à rejoindre l'OPCO Santé.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative.

6.1.1. Composition du collège salarié

Les sièges sont répartis selon les modalités suivantes :

- 1 siège est attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO. Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO ;

- au-delà du premier siège, les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO) proportionnellement à leur pourcentage de représentativité. Ce solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

6.1.2. Composition du collège employeur

Les sièges du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont attribués de la manière suivante : chaque branche est représentée au conseil d'administration.

La répartition des sièges se fait par un vote au sein du collège employeur dont les résultats sont communiqués au conseil d'administration.

6.2. Désignation. - Durée du mandat

Chaque organisation représentative, membre du conseil d'administration, désigne ses représentants pour une durée de 4 ans.

Le premier mandat prend fin au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle sont publiés la totalité des arrêtés de représentativité des branches professionnelles du périmètre de l'OPCO Santé.

En cas de vacance d'un poste du conseil d'administration, il est pourvu au remplacement dudit poste par l'organisation d'employeurs ou de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

6.3. Modalités de décision

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou valablement représentés.

En cas d'empêchement, tout membre du conseil d'administration peut se faire représenter aux séances du conseil d'administration en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège. Un administrateur présent ne peut disposer que d'un pouvoir.

Les décisions sont prises à la majorité des trois-quarts des voix des administrateurs présents ou représentés ; un siège correspondant à une voix.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou valablement représentés.

6.4. Attributions

Le conseil d'administration de l'OPCO Santé est doté des compétences les plus étendues pour tout ce qui concerne l'organisation, l'administration, la gestion et le fonctionnement de l'OPCO Santé dans les conditions prévues par les statuts.

Bureau

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Composition

L'OPCO Santé est doté d'un bureau composé de 12 membres dont :

- 6 représentants des organisations représentatives des employeurs ;

- 6 représentants des organisations représentatives de salariés.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés sont désignés de la manière suivante :

Les membres du bureau sont nécessairement choisis parmi les membres titulaires du conseil d'administration.

Les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO). Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO Santé.

Le solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont désignés par un vote au sein du collège employeur dont les résultats sont communiqués au conseil d'administration.

7.2. Désignation et fonctions

Les membres du bureau sont désignés pour 4 ans par leurs organisations respectives.

Le mandat est renouvelable.

Les mandats peuvent toutefois avoir une durée plus courte, notamment dans les cas prévus à l'article 13.

Le bureau désigne en son sein lors de sa première réunion :

- 1 président ;

- 1 vice-président ;

- 1 trésorier ;

- 1 trésorier adjoint ;

- 1 secrétaire ;

- 1 secrétaire adjoint ;

- 6 membres.

Le président, le secrétaire et le trésorier adjoint appartiennent au même collège ; le vice-président, le trésorier et le secrétaire adjoint appartenant à l'autre collège.

Au terme de 2 années, le vice-président et le président, le trésorier et le trésorier adjoint, ainsi que le secrétaire et le secrétaire adjoint intervertissent leurs fonctions.

7.3. Modalités de décision

Les décisions du bureau sont prises à la majorité des trois-quarts des voix des membres présents ou représentés. Un membre du bureau ne peut disposer que d'un pouvoir.

7.4. Attributions

Le bureau est chargé de la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration.

Il peut également prendre, dans le champ de compétences du conseil d'administration et par délégation expresse, des décisions qui sont immédiatement exécutoires et dont le conseil d'administration sera informé lors de sa réunion la plus proche.

Sections paritaires professionnelles

Article 8

En vigueur étendu

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées par décision du conseil d'administration sur demande d'une ou de plusieurs branches professionnelles, ou à sa propre initiative.

Le conseil d'administration peut également convenir de dissoudre une ou plusieurs SPP en tant que de besoin.

Cette demande doit être accompagnée d'une note paritaire détaillant les motivations de la création de la SPP et le rôle qu'elle pourrait jouer au profit de la ou des branches.

Les SPP sont composées des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations représentatives d'employeurs sur le champ de la ou des conventions collectives concernées.

Les modalités de répartition des sièges et des voix au sein de chaque SPP sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Les missions des SPP s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la SPP. À ce titre, les branches professionnelles constituant une SPP peuvent décider en commun de travaux à confier à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications.

La SPP a également pour mission de contribuer à la mission générale de l'OPCO Santé dans l'accompagnement au développement de l'accès à la formation dans les TPE et au développement de l'alternance.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO Santé mais également des travaux entre OPCO.

Les SPP veillent à la mise en œuvre des accords de branche par l'OPCO Santé et peuvent formuler toute proposition de décision au conseil d'administration pour la mise en œuvre de la politique de la branche professionnelle ou des branches professionnelles qu'elles représentent.

Commissions paritaires transversales

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Missions

Il est créé au sein de l'OPCO Santé des commissions qui ont pour objet de conduire un travail spécialisé dans leur champ de compétence et de formuler des propositions d'action au conseil d'administration. Elles s'appuient sur la structure technique de l'OPCO Santé pour mener leurs travaux.

L'OPCO Santé est doté de commissions, notamment des suivantes :

Commission pour la promotion et le développement de l'alternance :

Elle a pour objet de définir les conditions et moyens du développement des formations en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, professionnalisation en alternance).

Commission pour l'accès à la formation des publics prioritaires (notamment TPE/PME, demandeurs d'emploi) :

Cette commission détermine les conditions favorisant l'accès à la formation professionnelle pour les publics qui en sont les plus éloignés : salariés des TPE/PME, demandeurs d'emploi, personnes les moins qualifiés.

Elle formule toute proposition d'action ou d'expérimentation qui favoriserait le développement des compétences et l'insertion durable dans l'emploi de ces publics.

Ces commissions se fondent sur un principe de transversalité dans la représentation des branches afin d'aborder au mieux l'alternance et l'accompagnement des TPE/PME.

Les branches s'efforceront de trouver des convergences, que ce soit en termes de politique de formation mais également de vision prospective, que ce soit pour les enveloppes qui sont confiées à l'opérateur par France Compétences ou pour les fonds conventionnels.

Commission de coordination des politiques emploi/formation des branches professionnelles :

La commission est un lieu de partage des politiques de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation et de leur déclinaison dans les régions administratives. Elle permet d'identifier les actions conduites par chaque branche, d'envisager des actions communes et de diffuser les bonnes pratiques sur les territoires.

Elle pilote l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications instituées au sein de l'OPCO Santé et veille également à l'articulation de ces travaux entre le niveau de la branche et du territoire.

L'OPCO Santé peut par ailleurs se doter d'autres commissions en fonction des besoins identifiés par le conseil d'administration.

9.2. Composition et fonctionnement

Les modalités de répartition des sièges et des voix au sein de chaque commission sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Chaque collège désigne librement ses représentants au sein des commissions.

Les commissions se réunissent au minimum 3 fois par an.

Les commissions peuvent inviter toute personne, toute organisation, toute branche à participer à certaines de ses réunions.

Observatoire

Article 10

En vigueur étendu

Il est constitué un observatoire piloté par la commission de coordination des politiques emploi/formation des branches professionnelles. Il a vocation à réaliser les travaux dédiés par le conseil d'administration et les branches professionnelles.

Les demandes des branches professionnelles se font via leur instance paritaire compétente (CPPNI ou CPNE-FP), soit via les SPP pour des travaux communs avec d'autres branches.

L'observatoire mutualise et partage les résultats des différents travaux.

Il est force de proposition quant à l'analyse de ces résultats et aux préconisations qui en découleraient.

Comités d'appui à la gestion interne

Article 11

En vigueur étendu

Comité d'audit et de contrôle interne :

Le comité des risques et d'audit est chargé, notamment, de suivre les processus d'élaboration des informations comptables et financières, l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ainsi que le contrôle légal des comptes.

Ses missions sont plus spécifiquement précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCO Santé.

Comité des finances :

Le comité prépare les orientations financières et budgétaires de l'OPCO Santé, préalablement à leurs présentations au conseil d'administration paritaire.

Il assure également le suivi des activités financières de l'OPCO Santé, examine et donne un avis sur les modalités de mise en œuvre de la politique de l'association dans son champ de compétence.

Il peut également être saisi pour avis par le conseil d'administration paritaire sur tout projet relatif à l'évolution de la politique budgétaire et financière de l'association.

Il a également une mission d'alerte budgétaire auprès du conseil d'administration paritaire.

Comité de recours :

Son objet et ses modalités de saisine et de fonctionnement sont définis dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCO Santé.

Ressources

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Fonds gérés par l'OPCO Santé

Pour réaliser ses missions, l'OPCO Santé dispose des ressources prévues par la loi et les dispositions réglementaires ainsi que des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche, ainsi que des contributions versées librement par les entreprises dans le cadre des services rendus par l'OPCO Santé pour le développement des compétences et le développement de la formation professionnelle de leurs salariés.

L'OPCO Santé peut conclure, notamment avec l'État, les collectivités territoriales, l'Union européenne, la Caisse des dépôts et consignations, les partenaires publics ou privés, toute convention financière lui permettant la réalisation de ses missions.

12.2. Frais de gestion

Les frais de gestion sont déterminés par la convention d'objectifs et de moyens, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Adhésion d'une branche

Article 13

En vigueur étendu

Une branche peut adhérer au présent accord si ses activités entrent dans le champ de l'OPCO Santé tel que défini dans le préambule du présent accord.

Une branche peut également intégrer l'OPCO Santé par désignation des pouvoirs publics.

En cas d'adhésion ou de désignation d'office par les pouvoirs publics d'une branche nouvelle au présent accord constitutif, chaque collège modifie la répartition de ses sièges selon les règles qui lui sont applicables.

L'adhésion d'une branche ou la désignation d'office par les pouvoirs publics fait l'objet d'un enregistrement par le conseil d'administration.

Durée et entrée en vigueur

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'agrément de l'OPCO Santé en France métropolitaine et dans les DROM-COM par le ministère en charge du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Cet accord fera également l'objet de la procédure d'agrément dans les conditions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Révision

Article 15

En vigueur étendu

Toute demande de révision du présent accord s'opérera selon les modalités légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance de toutes les organisations représentatives dans le champ d'application du présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision à l'exception d'un élargissement du champ ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations consécutives à une demande de révision devront s'ouvrir dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Dénonciation

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum, et ne pourra prendre effet qu'à l'issue du délai de 12 mois qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Dépôt

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministre en charge du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Liste des branches ayant signé l'accord constitutif

Branche de l'hospitalisation privée - IDCC 2264.

Branche des centres de lutte contre le cancer - IDCC 2046.

Branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs - IDCC 0029.

Branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées - IDCC 0413.

Branche des centres d'hébergement et de réadaptation sociale - IDCC 0783.

Branche des services de santé au travail interentreprises - IDCC 0897.

Branche des établissements médico-sociaux de l'UNISS - IDCC 0405.

Branche des pharmacies d'officine - IDCC 1996. (1)

(1) L'alinéa 8 faisant mention de la branche des pharmacies d'officine est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'arrêté d'agrément du 9 mars 2019 susvisé. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Liste des branches ayant pris un accord de désignation de l'OPCO Santé

Branche de l'hospitalisation privée - IDCC 2264.

Branche des centres de lutte contre le cancer - IDCC 2046.

Branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs - IDCC 0029.

Branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées - IDCC 0413.

Branche des services de santé au travail interentreprises - IDCC 0897.

Branche des centres d'hébergement et de réadaptation sociale - IDCC 0783.

Branche des établissements médico-sociaux de l'UNISS - IDCC 0405.

Branche des pharmacies d'officine - IDCC 1996.

Adhésion par lettre du 28 octobre 2022 de la CFDT santé sociaux à l'accord constitutif de l'opérateur de compétence santé du 26 février 2019

En vigueur

Paris, le 28 octobre 2022.

La CFDT santé sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, 39, quai André-Citroën, 75015 Paris.

Mesdames, Messieurs,

L'article L. 2261-3 du code du travail permet l'adhésion unilatérale à une convention ou un accord collectif.

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement (code du travail, art. L. 2261-3, al. 1er).

Aussi, nous vous saurions gré de bien vouloir recevoir notre adhésion pleine et entière à l'accord constitutif de l'opérateur de compétence santé du 26 février 2019 pour l'ensemble des branches suivantes :

- branche de l'hospitalisation privée (IDCC 2264) ;

- branche des centres de luttes contre le cancer (IDCC 2046) ;

- branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (IDCC 0029) ;

- branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 0413) ainsi que pour la branche des centres d'hébergement et de réadaptation sociale fusionnée - anciennement IDCC 0783 ;

- branche des services de santé au travail inter-entreprises (IDCC 0897) ;

- branche des établissements médico-sociaux de l'UNISSS (IDCC 0405).

En cas d'adhésion d'une organisation représentative à la totalité des clauses de l'accord constitutif, celle-ci a, en application de l'article L. 2261-4 du code du travail, les mêmes droits et obligations que les parties signataires, notamment en ce qui concerne la possibilité de siéger dans les organismes paritaires et de participer à la gestion des institutions créées par l'accord constitutif.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Secrétaire national.

Nouveautés

Lettre d'adhésion de la fédération sud santé-sociaux (19 février 2014)

Date du texte : 2014-02-19

Publié au BOCC N° : 20140018

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération SUD santé sociaux (SUD-CRC) (SUD CRC)

Monsieur le Président,

La fédération SUD Santé Sociaux ;

Conformément au vote du conseil fédéral SUD Santé Sociaux réuni en séance plénière du 30 et 31 janvier 2014,

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008, rénovant la démocratie sociale, transcrite dans le Code du travail dans l'article L 2261-3,

Notre organisation syndicale Solidaires SUD Santé Sociaux, représentative au terme de l'arrêté du 24 juin 2013 dans la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (n° 0413) demande son adhésion à la dite convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations syndicalistes.

Secrétaire Générale de la Fédération SUD Santé Sociaux

Accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2016-2020 (7 septembre 2015)

Date du texte : 2015-09-07

Publié au BOCC N° : 20150051

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privée à but non lucratif (FEHAP) (FEHAP) La Croix rouge française (FEHAP) Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et santé (SYNEAS) (FEHAP)
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux - CFDT (FSS CFDT) Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (FFASS CFE-CGC) (FSS CFDT) Fédération nationale de l'action sociale (FNAS CGT-FO) (FSS CFDT) Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (FSS CFDT) CFTC Fédération des services de santé et des services sociaux (FSS CFDT) Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (FSAS CGT) (FSS CFDT)

PRÉAMBULE

La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Depuis 1991, les cinq accords successifs ont permis aux entreprises couvertes de mettre en place et de mener des politiques d'emploi actives en faveur des personnes handicapées. Au vu des bilans des précédents accords, des données de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif et des éléments recueillis dans le cadre du Tour de France OETH des régions 2014, les organisations signataires décident le renouvellement de l'accord pour la période 2016-2020.

Par ce sixième accord, les organisations signataires marquent leur volonté d'amplifier les effets de l'accord en facilitant l'intervention des entreprises à deux niveaux :

- la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ;
- la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque.

Depuis 2006, le taux d'emploi de l'accord OETH a suivi une évolution constante, passant de 4,42 % à 5,34 % en 2014. Se basant sur ces éléments, les organisations signataires réaffirment leur objectif d'atteindre au minimum le taux de 6 % et de le maintenir.

Par cet accord, les organisations signataires affirment leur attachement profond à l'application des principes traduits clans les lois de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle. Les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences.

Les signataires du présent accord souhaitent l'adhésion à celui-ci d'autres fédérations ou syndicats d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire à but non lucratif.

De plus, les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place à l'occasion du premier conseil d'administration extraordinaire courant janvier 2016, une gouvernance paritaire 50/50 entre les organisations employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La mise en œuvre des actions de l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est suivie et contrôlée par le Comité paritaire de l'accord, qui est le garant de ce dispositif et qui prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord.

1- Contexte

Avec plus de 14 000 structures couvertes par l'accord, le secteur se caractérise par une grande diversité. Les activités sont variées et les entreprises sont de tailles très inégales. Un nombre important de ces entreprises sont structurées en multi-établissements avec un siège, et la tendance au regroupement se poursuit. Ces nouvelles dimensions ont des conséquences directes sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui inclut plus systématiquement l'emploi des travailleurs handicapés.

Selon les données de l'Observatoire de branche, les emplois de la branche subissent une forte exposition aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Couplée avec l'âge relativement élevé des salariés, et particulièrement de ceux reconnus handicapés, la question de la fin de carrière est primordiale. L'anticipation des parcours, la réflexion sur la mobilité et les politiques de reclassement, notamment pour les métiers physiquement et psychiquement exigeants, sont des enjeux de la branche.

Enfin, les niveaux de qualification nécessaires pour accéder à l'emploi ne facilitent pas l'insertion directe des personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

2- Orientations

Les organisations signataires s'accordent sur les objectifs suivants :

Apporter aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi et ainsi :

o intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

o sécuriser les parcours professionnels en anticipant les situations à risque et en évitant les licenciements pour inaptitude ;

o favoriser des secondes parties de carrières concertées avec les salariés ;

o œuvrer pour une insertion durable ;

o réduire le nombre d'entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées salariées.

Valoriser les bonnes pratiques de l'accord et les diffuser en interne et à l'externe. Promouvoir les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

3- Cadre juridique

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que : « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés cités à l'article L. 5212-13 du Code du travail et ayant fourni à leur entreprise le justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Article 1. Champs d'application

Le présent accord s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP (Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs) et au Syneas (Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale). L'adhésion est actée par les conseils d'administration de ces organismes ; l'ensemble des établissements de l'entreprise Croix-Rouge française ; l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

CHAPITRE I - PLAN D'EMBAUCHE

Il est rappelé que les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail, et non pour ou malgré leur handicap. Elles bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés. Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Article 2. Objectifs généraux

L'emploi des personnes handicapées et, particulièrement, leur embauche en emploi direct nécessitent un engagement des entreprises à poursuivre la mise en œuvre de leur politique active et la visibilité de celle-ci à l'extérieur de l'entreprise.

La priorité est donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée.

Article 3. Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont comptabilisés selon trois modalités d'entrée :

o salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;

o salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée ;

o salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 4. Moyens

Article 4.1. Favoriser l'ouverture de postes aux personnes handicapées

Afin de faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap, les entreprises relevant de l'accord s'engagent à :

o organiser au sein de leur service des ressources humaines des réunions de sensibilisation pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées ;

o mettre à disposition des salariés une information sur les processus d'intégration des personnes handicapées.

Article 4.2. La recherche de candidatures

Les entreprises relevant de l'accord développent la recherche de candidatures de personnes handicapées. Afin de mettre en adéquation les compétences attendues du candidat avec les exigences du poste, la mise en œuvre d'un cursus de formation complémentaire peut être envisagée.

Dans chaque entreprise, les responsables du recrutement avec les référentshandicap diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent les moyens suivants :

o bourse à l'emploi sur les sites Internet des organisations signataires et de tiers, spécialisés ou non ;

o organisation d'événements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par l'association OETH ou par des tiers ;

o présence dans les salons en lien avec le thème de l'emploi et particulièrement l'emploi des personnes handicapées ; o partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi et CAP emploi.

Article 4.3. Bilan personnalisé avant l'embauche

Dans le cadre de la procédure d'embauche et après au moins un premier entretien, l'entreprise et la personne handicapée peuvent conjointement demander la réalisation d'un bilan personnalisé. Celui-ci porte, d'une part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou sur l'aménagement des horaires et, d'autre part, sur les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre le poste proposé et la situation du candidat.

Les services de santé au travail peuvent être sollicités dans ce cadre, conformément à la législation en vigueur.

Article 4.4. Accueil de stagiaires issus de la formation initiale ou continue

Les entreprises demeurent des lieux permanents de stages pour les personnes handicapées. Ces stagiaires bénéficient du concours d'un tuteur afin de découvrir précisément les fonctions liées au poste.

Article 4.5. Relations avec les Centres de rééducation professionnelle et les autres structures du domaine de la formation professionnelle

Une coopération avec les Centres de rééducation professionnelle, les établissements de formation supérieure et les structures spécialisées dans la formation et l'insertion des jeunes handicapés est mise en place. Les conventions de partenariat passées avec ces organismes permettent, notamment, de favoriser l'accès à l'emploi ou l'accès aux terrains de stages.

Article 4.6. Relations avec le milieu protégé

L'accompagnement à l'embauche de personnels en provenance des Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) est poursuivi.

Les établissements veillent à l'application du principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération.

Article 4.7. Aides forfaitaires à la mobilité géographique

Afin d'accroître l'employabilité des personnes handicapées, le Comité paritaire de l'accord peut mettre en place des accompagnements spécifiques favorisant la mobilité pour accéder à l'emploi.

CHAPITRE II - PLAN D'INSERTION ET DE PROFESSIONNALISATION

Article 5. Objectifs généraux

Le plan d'insertion et de professionnalisation a pour objectif d'agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l'alternance ou par celle de l'embauche directe. L'atteinte de cet objectif nécessite la sensibilisation et la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise.

Les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjuguent leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intègre l'emploi des personnes handicapées. Dans ce cadre, le maintien et le développement des compétences des personnes handicapées font l'objet d'une attention particulière.

Article 6. Indicateurs

Les objectifs sont quantifiés en :

o nombre de journées « sensibilisation au handicap » organisées,

o nombre de salariés sensibilisés,

o nombre d'insertions par l'alternance,

o nombre de parcours d'intégration adaptés mis en place.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Des études d'impact des campagnes de sensibilisation sont réalisées.

Article 7. Moyens

Article 7.1 Sensibiliser et communiquer sur le handicap

Une insertion durable dans les entreprises suppose une mobilisation de tous les acteurs. Ce processus de mobilisation, parfois accompagné de dispositifs de formation, s'articule autour de :

o l'engagement des directions des entreprises :

* Les directions jouent un rôle majeur dans l'initiation et la conduite de la politique d'emploi des personnes handicapées. Elles expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et les engagements de l'accord. Elles incitent chaque salarié à être acteur de la politique handicap par l'information sur les problématiques liées au handicap.

o l'implication du personnel chargé de la gestion des ressources humaines :

* Il diffuse à tout nouvel embauché de l'information sur la politique handicap et les actions de sensibilisation menées dans l'entreprise. Il veille à proposer des dispositifs d'intégration personnalisés, élaborés avec les personnes handicapées. Il accompagne et conseille l'encadrement intermédiaire dans le processus d'intégration des personnes handicapées.

o l'implication des représentants du personnel :

* Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel sont des partenaires privilégiés de la politique handicap. Les instances de représentation du personnel sont informées et consultées sur les mesures prises par l'entreprise en la matière, conformément à leurs attributions légales et réglementaires. Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel jouent un rôle majeur en tant que relais de ces mesures auprès des salariés.

o la sensibilisation des salariés :

* Afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. L'association OETH met à disposition des directions et des instances de représentation du personnel des supports de communication. Les salariés sont informés de l'existence de l'accord et des mesures associées. L'accès au site Internet www.oeth.org est promu par les directions.

o l'implication des services de santé au travail :

* Les services de santé au travail, et notamment les médecins du travail, sont associés au processus d'insertion des personnes handicapées. Les directions s'assurent de leur information et de leur implication dans la démarche.

o la facilitation de la reconnaissance du handicap :

* Au-delà de l'information sur le handicap, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés sur les possibilités de reconnaissance du handicap et les accompagnements possibles dans l'entreprise. La déclaration du statut de travailleur handicapé s'effectue à l'initiative du salarié. À son initiative, l'entreprise peut mettre en place des dispositifs spécifiques pour accompagner dans ces démarches les salariés concernés.

Article 7.2. Mettre en place un parcours d'intégration et un dispositif de suivi individualisé après l'embauche

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient d'un accueil personnalisé. Cette disposition requiert le volontariat du salarié. À cet effet, des tuteurs formés sont chargés d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec la personne handicapée et la hiérarchie, un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration dans l'équipe. Ce bilan peut conduire à un aménagement du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées.

Article 7.3. Faire accéder à l'emploi

o Par l'alternance

* Afin d'optimiser l'adéquation entre les besoins en emplois qualifiés des entreprises de la branche et le marché de l'emploi des personnes handicapées, les signataires de l'accord s'engagent à investir largement ce champ. Ainsi, le recrutement dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est accompagné par les mesures de l'accord en partenariat avec les financeurs de la formation professionnelle.

o Actions spécifiques à destination des demandeurs d'emploi

* L'accès à un nombre important d'emplois et de qualifications de la branche étant réglementé, la problématique de l'intégration des filières de formation se pose. Compte tenu des niveaux de qualification initiale observés chez des personnes handicapées, l'accès aux filières de formation doit être facilité. Pour ce faire, les signataires de l'accord s'engagent à étudier la mise en place de tout dispositif de formation permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder à des cycles de découverte, d'intégration et de formation aux emplois de la branche.

Article 7.4. Veiller au maintien et au développement des compétences des salariés

Des actions de formation professionnelle spécifiques sont développées pour les personnes handicapées afin de :

o maintenir leur niveau de compétences et/ou de qualification requis pour l'exercice de leurs fonctions. Ces formations sont éventuellement adaptées en fonction du handicap (durée, méthodes, supports, matériels...) ;

o leur permettre d'utiliser les aménagements de postes réalisés.

Les personnes handicapées sont particulièrement sensibilisées aux dispositifs de bilan de compétences lorsque leur handicap ou leur environnement évolue.

Une attention particulière est prêtée à l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). Des accompagnements à l'élaboration du dossier peuvent être pris en charge, en coopération avec les financeurs habituels.

CHAPITRE III - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 8. Objectifs

Ce plan a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, notamment ceux en risque d'inaptitude. Il est établi que plus la prise en charge est organisée de manière anticipée, plus le maintien dans l'emploi a de chances de réussir.

Les signataires de l'accord affirment que le maintien dans l'emploi a autant de valeur que l'embauche directe.

En cas de licenciement « collectif », l'établissement maintient, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de personnes handicapées.

Article 9. Indicateurs

o nombre de salariés reconnus bénéficiaires de la loi

o nombre et types d'aménagements

o nombre de bilans

o nombre de formations professionnelles d'anticipation

o nombre de formations professionnelles de reconversion

o pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 10. Moyens

Les mesures ci-après peuvent être mises en œuvre :

Article 10.1. Partenariat avec les équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail

La réussite d'une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées passe par une coopération active des entreprises avec les services de santé au travail. L'information et des opérations de sensibilisation à destination de ces organismes peuvent être mises en œuvre. Le cas échéant, les entreprises effectuent des retours d'expériences réussies afin de construire ce partenariat sur le long terme.

Les aménagements de postes susceptibles d'être financés par les mesures de l'accord sont issus de préconisations du médecin du travail.

Les projets d'emploi futur dans le cadre des reconversions professionnelles sont soumis à l'avis préalable du service de santé au travail auquel l'établissement est rattaché.

Article 10.2. L'aménagement du poste et de l'environnement de travail

Selon les besoins du salarié, l'entreprise peut solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Les dépenses liées aux obligations légales d'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas être prises en charge par le budget de l'accord.

Ces aménagements peuvent être des aides :

o techniques : matériels, logiciels, équipement individuel, etc. ;

o d'accès au poste de travail : transport adapté, permis de conduire, etc. ;

o humaines, dont les aides à la communication ;

o d'accompagnement de la mobilité géographique afin de rapprocher le domicile du lieu de travail.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté du salarié. Des aménagements du poste de travail peuvent être réalisés dans ce cadre.

Article 10.3. L'anticipation des situations à risque et la prévention de la désinsertion professionnelle

o Mise en place de bilans

De manière préventive, l'entreprise peut solliciter la réalisation d'un bilan spécifique de nature à répondre à la problématique du salarié : maintien dans l'emploi, reconnaissance de la lourdeur du handicap, orientation professionnelle, handicap complexe...

o Maintien dans l'emploi par la formation professionnelle

Lorsqu'un risque d'inaptitude est signifié par le médecin du travail, l'employeur peut solliciter le financement d'une période de professionnalisation dans les conditions requises par la législation sur la formation professionnelle.

Afin de permettre l'anticipation des conséquences de l'évolution des postes de travail ou du handicap, des projets spécifiques de formation professionnelle peuvent être financés. Les actions de formation qui entrent dans le plan de formation ne peuvent pas être prises en charge par l'accord, et l'entreprise doit démontrer que son plan de formation est entièrement engagé pour pouvoir bénéficier de ces dispositions.

La coopération avec les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des CARSAT est poursuivie.

Une démarche conjointe, salarié, employeur, médecin du travail et IRP, doit permettre d'étudier toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, y compris en sollicitant les organismes compétents (organisme de prévoyance, MDPH, CARSAT...).

Le présent accord rappelle la possibilité pour le salarié de demander une visite auprès du médecin du travail.

Article 10.4. La reconversion

Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, l'établissement peut solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversion professionnelle par la formation permettent au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles peuvent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

Par la signature de conventions de partenariat, la prise en charge financière des reconversions s'effectue conjointement avec des organismes tiers. Une recherche de partenaires est réalisée auprès de l'OPCA de branche, de la CPNE-FP et d'autres OPCA.

CHAPITRE IV - PLAN RELATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

Article 11. Objectifs

Le recours au secteur protégé et adapté permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif. Il constitue également un moyen complémentaire de satisfaction à l'obligation d'emploi.

Article 12. Indicateurs

o Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux GESAT et ANDICAT

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 13. Moyens

Les relations commerciales avec le travail adapté et protégé sont développées. Ainsi, l'association OETH informe les entreprises de l'accord du panel d'activités des Entreprises adaptées, des Centres de distribution de travail à domicile et des Établissements et services d'aide par le travail. Une attention particulière est prêtée aux conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi au sein des ESAT.

CHAPITRE V - AUTRES ACTIONS DÉVELOPPÉES PAR L'ACCORD

Article 14. Objectifs

Par le développement des actions de prévention du handicap, l'accord OETH a été novateur, dépassant largement les mesures de compensation du handicap mises en place dans les entreprises. Les signataires de l'accord entendent poursuivre les démarches expérimentales et innovantes pour favoriser l'emploi des personnes handicapées et lutter contre la survenue du handicap.

Article 15. Indicateurs

o nombre d'actions de prévention du handicap

o nombre de référentshandicap formés

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 16. Moyens

Article 16.1. Prévention du handicap

Des mesures de prévention générale du handicap sont favorisées dans les entreprises.

L'évolution croissante du nombre d'inaptitudes prononcées par les médecins du travail démontre le risque grandissant pour un salarié de développer un handicap physique ou psychique dans son milieu de travail.

Les actions de prévention, définies en fonction des spécificités et des risques potentiels de la structure, couvrent deux champs d'action majeurs :

o la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS),

o la prévention des risques psychosociaux (RPS).

D'autres thèmes de prévention ou d'actions, dont ceux relatifs à la qualité de vie au travail, peuvent être développés au cours de la mise en œuvre de l'accord en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 16.2. Intégration des handicapés psychiques

Depuis de nombreuses années, l'accord a prévu l'engagement des entreprises dans le champ du handicap psychique, tant au niveau de l'incitation à la reconnaissance qu'à celui de l'intégration de ce handicap dans les entreprises. Ce sujet reste problématique pour les entreprises, et le travail déjà engagé doit être poursuivi. L'accord renouvelle son partenariat avec les organismes spécialisés du secteur.

Article 16.3. Développement des référents handicap

Depuis 2010, les mesures de l'accord forment et permettent la mise en place des référentshandicap dans les entreprises de l'accord. Cette action est massivement poursuivie, et l'animation de ce réseau est organisée par l'association OETH. Les principales fonctions des référentshandicap sont :

o répondre à toutes les questions que peut se poser un salarié quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de la loi ;

o suivre les salariés détenteurs d'un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leur carrière professionnelle ;

o accompagner les salariés dans leur démarche pour être reconnus bénéficiaires de la loi ;

o faciliter l'intégration d'un nouveau salarié ayant un titre de bénéficiaire de la loi ;

o anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou même dès la restriction d'aptitude ;

o favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;

o être le relais des missions handicap nationales ou associatives lorsqu'elles existent.

Article 16.4. Innovations et expérimentations

Les organisations signataires réaffirment leur volonté de poursuivre les expérimentations et les innovations sur tous les plans de l'accord. À ce titre :

o elles restent en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord ;

o elles initient, accompagnent et diffusent les projets innovants.

CHAPITRE VI - GESTION DE L'ACCORD

Article 17. Contribution financière à l'obligation d'emploi

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le Code du travail versent leurs contributions à l'association OETH.

Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord peut être appréciée au niveau du siège. Ce choix est adressé par écrit au Comité paritaire de l'accord. Cette décision vaut pour la durée de l'accord. Dans ce cas, tous les établissements et services de l'organisme gestionnaire sont inclus dans la Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. En revanche, seuls les établissements relevant du champ d'application de l'accord peuvent bénéficier des actions de l'accord.

Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

Article 18. Budget de l'accord

Le budget prévisionnel sur les cinq années figure en annexe du présent accord.

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières dues par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

Le financement des mesures décidées par le Comité paritaire de l'accord est réalisé dans le cadre du budget de l'accord, hormis les aides prévues par les lois et règlements en vigueur et dans la limite des plafonds fixés par le Comité paritaire de l'accord.

Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les organisations signataires estiment nécessaire d'engager chaque année les contributions reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'action prévus dans le présent accord.

Article 19. Pilotage national

Article 19.1. Rôle des organisations signataires au niveau national pour la promotion de l'accord

Les organisations signataires sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au niveau national de leurs organisations et aux niveaux infranationaux (régions, départements, entreprises), le Comité paritaire de l'accord détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation signataire. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur de l'accord.

Les organisations signataires s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

nomination d'un correspondant national par organisation signataire ; lors que ce niveau existe, nomination d'un correspondant régional ou interrégional dont les attributions sont définies par le Comité paritaire de l'accord en concertation avec les organisations signataires;

diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :

o de l'accord,

o des mesures liées,

o des événements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion,

o des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord ;

présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes ;

sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes ;

incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un réfèrent handicap en interne ;

communication sur les valeurs et les avantages de l'accord à destination des acteurs externes à la BASS(branche de

l'action sanitaire et sociale).

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

Article 19.2. Le Comité paritaire de l'accord

Article **19.2.1.** Missions et composition

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le Comité paritaire de l'accord, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application.

Le Comité paritaire de l'accord comprend deux collèges :

pour le collège salariés : deux membres par organisation syndicale de salariés signataire de l'accord ;

pour le collège employeurs : un nombre équivalent au total des représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord.

La répartition du collège employeurs est définie dans le règlement intérieur du Comité paritaire de l'accord.

Les demandes d'adhésion nécessitent une décision du Comité paritaire de l'accord.

Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

Article **19.2.2.** Fonctionnement

La fréquence des réunions est définie par le règlement intérieur du Comité paritaire de l'accord.

L'examen des demandes d'intervention par le Comité paritaire de l'accord est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur chaque fois que cet avis est sollicité.

Article **19.2.3.** Évaluations

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le Comité paritaire de l'accord sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association de gestion sont transmis aux membres du Comité paritaire de l'accord et à la DGEFP-METH.

Article **19.2.4.** Forfait déplacement et temps de réunion, et **CCN**

Les frais de déplacement des membres du Comité paritaire de l'accord sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur du Comité paritaire de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres du Comité est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organisations employeurs.

Article **19.2.5.** Rôle des instances représentatives du personnel

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées. Ce rôle inclut également le conseil aux salariés et l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex. : demandes de reconnaissance de bénéficiaires de la loi, intégration des personnes handicapées dans les équipes,...). Les entreprises veillent au développement de ce partenariat dans le cadre de leurs attributions respectives.

Les entreprises, conformément à l'article R. 5212-4 du Code du travail, portent à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. Par ailleurs, cette présentation est complétée par l'ensemble des mesures mises en œuvre par les établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, dont les financements accordés par l'accord OETH.

Article 19.3. Association de gestion

Le présent accord et les décisions du Comité paritaire de l'accord sont mis en œuvre par l'association OETH, qui assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la mise en œuvre des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le Comité paritaire de l'accord. Elle rend compte régulièrement de ses activités sous forme de rapports très détaillés permettant au Comité d'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées. Elle fait également toutes propositions utiles audit Comité.

L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit : « L'objet de l'association est la mise en œuvre de l'ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DIT "ACCORD OETH". »

Les éventuelles modifications des statuts de l'association sont soumises à l'accord du Comité paritaire de l'accord.

Article **19.3.1.** Composition

Sont membres de l'association OETH :

les organisations employeurs signataires de **l'**accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,

les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

CHAPITRE VII - CLAUSES JURIDIQUES

Article 20. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2020.

Article 21. Conditions de validité

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Article 22. Modalités de compte rendu aux services de l'État

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au Comité paritaire de l'accord, puis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Conformément à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009, en fin d'accord et afin d'apprécier l'opportunité de son renouvellement, un bilan pluriannuel est présenté au Comité paritaire de l'accord.

Article 23. Révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximal de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 24. Agrément, dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En outre, conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

Annexe 1 : Statuts de l'association OETH

Statuts de l'association OETH

(Adoptés par le conseil d'administration extraordinaire du 4 septembre 2015 et validés par le Comité paritaire de l'accord du 7 septembre 2015)

Préambule

La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Le dispositif a été constamment reconduit par des accords successifs signés pour les périodes 1996-2000, 2001-2005,

2006-2010, 2011-2015 et, récemment, 2016-2020.

La mise en œuvre des actions de l'ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DIT « ACCORD OETH » est suivie et contrôlée par le Comité paritaire de l'accord, qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de celui-ci.

Cet accord prévoit la création d'une association de gestion régie par la loi du 1er juillet 1901 et ses décrets d'application afin d'assurer la collecte des contributions des établissements, la mise en œuvre et la gestion des actions définies dans l'accord et l'application des décisions prises par le Comité paritaire de l'accord.

Article 1. Constitution

Il est constitué entre les signataires de l'accord une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2. Dénomination

La dénomination de l'association est OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Article 3. Objet

L'objet de l'association est la mise en œuvre de l'ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DIT « ACCORD OETH ».

Pour réaliser son objet, l'association assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la mise en œuvre des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le Comité paritaire de l'accord.

Article 4. Siège

Le siège de l'association est situé au 47, rue Eugène-Oudiné - 75013 Paris. Il pourra être transféré sur simple décision du conseil d'administration.

Article 5. Durée

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6. Composition

L'association se compose :

des organisations employeurs signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,

des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 7. Conseil d'administration

Le conseil d'administration de l'association comprend deux collèges :

* 1er collège: vingt membres désignés par les conseils d'administration des organisations employeurs signataires de l'accord

* 2e collège : dix membres du Comité paritaire de l'accord, à raison de deux membres par organisation syndicale de salarié signataire de l'accord

Article 7.1. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour la durée de l'accord. Leur mandat expire au terme de l'accord ou sur décision de leur organisation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Article 7.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de mise en œuvre et de gestion des dispositifs prévus par l'accord, ainsi que les décisions du Comité paritaire de l'accord.

Il a notamment les missions suivantes :

- approuver les budgets et les comptes annuels, et assurer leur publicité ;

- désigner les commissaires aux comptes ;

- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;

- embaucher et licencier le directeur (ou la directrice) sur proposition du président ;

- attribuer les délégations de signatures ;

- décider d'ester en justice ;

- modifier les statuts et adopter le règlement intérieur.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 7.3. Réunion du conseil d'administration

Article **7.3.1.** Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins deux fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié plus un de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par la moitié plus un des membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de deux pouvoirs.

Article **7.3.2.** Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié plus un des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Article **7.3.3.** Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

Article 8. Bureau

Article 8.1. Composition

Le bureau de l'association est composé de sept membres qui se répartissent ainsi :

président vice-président trésorier trésorier adjoint secrétaire secrétaire adjoint

président ou vice-président du Comité paritaire de l'accord représentant les organisations syndicales de salariés

Article 8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour une durée égale à la moitié de celle de l'accord. Leur mandat prend fin à la date à laquelle la nouvelle composition du bureau est actée par le conseil d'administration.

Article 8.3. Missions

Le bureau dispose d'un pouvoir décisionnel conformément aux délégations de pouvoirs données par le conseil d'administration.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;

- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;

- d'arrêter les budgets et les comptes annuels, et de les soumettre pour approbation au Comité paritaire de l'accord et au conseil d'administration.

Article 8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur convocation du président ou à la demande de deux tiers de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président.

Le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres présents ou représentés est d'un minimum de quatre membres.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 9. Président

Le président de l'association est aussi le président du bureau. Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense, former tous appels ou pourvois et consentir toutes transactions.

Il peut consentir des délégations de pouvoirs à tout membre du conseil d'administration et au (à la) directeur (directrice).

Article 10. Trésorier

Il suit pour le compte du conseil d'administration la vie financière de l'association.

Il présente au bureau et au conseil d'administration le budget, les comptes de résultat, le bilan et le rapport financier.

Il est assisté dans ses tâches par un trésorier adjoint qui le remplace en cas d'indisponibilité.

Article 11. Règlement intérieur

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DIT «ACCORD OETH » ni à celles des présents statuts.

Article 12. Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée un mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres.

Les modifications des statuts sont adoptées par vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

Les modifications apportées aux statuts ne prennent effet qu'après accord du Comité paritaire de l'accord et ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord.

Article 13. Exercice social

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 14. Commissaires aux comptes

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 15. Dissolution

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration réuni à cet effet en séance

extraordinaire.

La dissolution ne pourra prendre effet qu'après accord du Comité paritaire de l'accord.

En cas de dissolution de l'association, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature, qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Annexe 2 : Indicateurs chiffrés de l'accord

Ces indicateurs sont estimés sur le périmètre suivant au 31 décembre 2014 : 13 456 entreprises adhérentes

3 124 entreprises déclarantes (soumises à l'obligation d'emploi) 186 déclarants à taux zéro

265 601 ETP (effectif d'assujettissement des déclarants) 15 595 UB (unités bénéficiaires) - Taux d'emploi légal de 5,53 % au titre de la DOETH 2014

Indicateurs chiffrés de l'accord OETH					
Indicateurs	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Nombre de salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi	900	850	800	750	700
Nombre de salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée	400	425	450	475	500
Salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée	700	700	700	700	700
Nombre de journées « sensibilisation au handicap » mises en place	50	75	100	100	100
Nombre d'insertions par l'alternance	30	35	40	40	40
Nombre de parcours d'intégration adaptés mis en place	40	42	45	47	50
Nombre et types d'aménagements	450	450	450	450	450
Nombre de bilans	200	200	200	200	200
Nombre de formations professionnelles d'anticipation	40	60	80	100	100
Nombre de formations professionnelles de reconversion	80	60	40	20	20
Pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan	90%	90%	90%	90%	90%
Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux GESAT et ANDICAT)	qualitatif				
Evolution des unités bénéficiaires de sous-traitance	1300	1365	1433	1505	1580
Pourcentage d'entreprises à taux d'emploi légal égal à « 0% »	6%	5,5%	5%	4,5%	4%
Nombre d'actions de prévention du handicap	Jusqu'à 10% des contributions				
Nombre de referents handicap formés	50	50	50	50	50

Annexe 3 : Budget de l'accord

Il n'y a pas de report financier de l'accord 2010-2015.

Budget annuel pour la période 2016-2020		
Objets	**Montants**	**%**
Plan d'embauche	1 050 000 €	15
Plan d'insertion et de professionnalisation	1 400 000 €	20
Plan de maintien dans l'emploi	2 800 000 €	40
Autres actions développées dans l'accord	350 000 €	5
Gestion de l'accord	1 400 000 €	20
Total	**7 000 000 €**	**100**

Annexe 4 : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du Code du travail. Sont visés :

1. les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;

2. les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3. les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4. les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5. les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6. (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;

7. (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;

8. (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;

9. les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10. les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;

11. les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Avenant n° 338

Date du texte : 2016-06-03

Publié au BOCC N° :

PREAMBULE

Par l'avenant 328 du l[e]' septembre 2014, modifié par l'avenant 334 du 29 avril 2015. les partenaires sociaux ont créé le régime conventionnel de complémentaire santé de la convention collective du 15 mars 1966. Ce régime, conformément à l'article R 242-1-2 du code de la sécurité sociale, prévoit une condition d'ancienneté de 3 mois consécutifs dans l'entreprise pour bénéficier du régime conventionnel.

Compte tenu de la généralisation de la complémentaire santé introduite par la Loi du 14 juin 2013 dite « loi de sécurisation de l'emploi » et de l'obligation de couverture de tous les salariés pour ce type de risque au l[er] janvier 2016, les signataires du présent avenant 338 conviennent de supprimer la condition d'ancienneté du régime conventionnel de complémentaire santé.

La loi 2015-1702 du 22 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour l'année 2016 prévoit un nouveau dispositif pour les salariés dont la durée de couverture obligatoire ou la durée du contrat est courte et les temps très partiels (article L 911-7 ill alinéa 2 et article L 911-7-1 du code de la sécurité sociale). Ce dispositif dit «versement santé » a fait l'objet de précisions par décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 (articles D 911-5 à -8 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs ce décret 2015-1883 est venu introduire des «cas de dispense de droit» à l'article D 911-2 du code de la sécurité sociale. Ces cas de dispense de droit n'ont plus à figurer dans le texte conventionnel pour s'appliquer. Il s'agit notamment des salariés bénéficiaires de l'aide à l'Acquisition d'une Complémentaire Santé (ACSde l'article L.863-1 du Code de la sécurité sociale) ou de la Couverture Médicale Universelle Complémentaire (CMU-C de l'article L.861-3 du Code de la sécurité sociale) ou encore les salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayant-droit d'une couverture collective et obligatoire respectant les conditions de l'article L 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale qui étaient prévus par l'article 3 de l'avenant 334 du 29 avril 2016.

Pour sécuriser les entreprises, les salariés et le régime social attaché aux cotisations du régime, les parties signataires ont décidé des modifications suivantes :

Article 1[er] Modification du régime conventionnel de complémentaire santé :

Les dispositions de l'article 43.3.1 en son 1. «Définition des bénéficiaires» et son 3. «caractère obligatoire de l'adhésion», de la Convention Collective du 15 mars 1966 sont rédigées comme suit :

Article 43.3.1

1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage **dès le premier jour de l'embauche.**

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 d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission 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 par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

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

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit à la date d'embauché 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.

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. 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 TACS 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 jouer 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 droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- D'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- D'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- D'un contrat d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- Du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- Du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

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

Ces dispenses d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des cas de dispense prévus l'article 3 du présent avenant (article 43.3.1 4. Versement Santé)

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.

Les dispositions de l'article 43.3.1 2. relatives aux cas de suspension du contrat de travail sont inchangées.

Article - 2- Versement santé

Il est inséré après l'article 43.3.1 3. modifié ci-dessus un article 43.3.1 4. Intitulé « Versement santé » rédigé comme suit :

4. 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 conformément à l'article D 911-7 du code de la sécurité sociale.

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

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

Article - 3 - Effet - Durée

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'agrément au Journal Officiel conformément à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les salariés, dont les contrats en cours n'ont pas dépassé la durée de 3 mois (condition d'ancienneté de l'avenant 328) à la date d'application définie ci-dessus, seront affiliés de manière obligatoire à compter de cette date d'application sauf s'ils font valoir un des cas de dispense ci-dessus.

Les salariés n'ayant pas encore atteint la condition d'ancienneté au moment de la date d'application du présent avenant et dont la durée de couverture collective et obligatoire restant à courir serait inférieure à 3 mois, pourront prétendre au versement santé dans les conditions de l'article 2 du présent avenant.

Avenant n° 1 adhésion fegapei et nexem (28 novembre 2016)

Date du texte : 2016-11-28

Publié au BOCC N° : 20170010

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privée à but non lucratif (FEHAP) (FEHAP) Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées et fragiles - FEGAPEI (FEHAP) La Croix rouge française (FEHAP) Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et santé (SYNEAS) (FEHAP) Organisation professionnelle d'employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire NEXEM (FEHAP)
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux - CFDT (FSS CFDT) Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (FFASS CFE-CGC) (FSS CFDT) Fédération nationale de l'action sociale (FNAS CGT-FO) (FSS CFDT) Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (FSS CFDT) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FSS CFDT) Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (FSAS CGT) (FSS CFDT)

PRÉAMBULE

A compter du 1er janvier 2017, NEXEM, qui est jusque là organisation professionnelle d'employeurs regroupant le SYNEAS et la FEGAPEI, aura absorbé ces deux organisations pour n'en faire qu'une.

Le 17 octobre 2016, le Comité Paritaire de l'Accord OETH 2016-2020 a accepté, à l'unanimité, l'adhésion de NEXEM audit accord, et ce conformément aux dispositions de l'article 19.2.1 de l'accord.

Le SYNEAS est, d'ores et déjà, adhérent à OETH, ce qui n'est pas le cas de la FEGAPEI. Or, afin qu'OETH puisse collecter, en 2017, les contributions annuelles 2016 des entreprises qui étaient adhérentes à la FEGAPEI jusqu'au 31 décembre 2016, il est nécessaire que la FEGAPEI adhère à l'accord OETH en 2016.

En conséquence, et conformément à l'article L. 2261-5 du Code du travail, les parties sont convenues de modifier le champ d'application de l'accord OETH 2016-2020, et ce selon les dispositions suivantes.

ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE

Le présent avenant a été conclu dans le cadre de l'article L. 2261-5 du Code du travail.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD OETH 2016-2020 JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2016

A compter du lendemain de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2016, les dispositions de l'article 1 de l'accord OETH 2016-2020 relatif au champ d'application sont remplacées par les dispositions suivantes :

« L'accord OETH 2016-2020 s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP, au SYNEAS et à la FEGAPEI.

- l'ensemble des établissements Croix-Rouge Française,

- l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale ».

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD OETH 2016-2020 A COMPTER DU 1er JANVIER 2017

A compter du 1er janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2020, date de fin de l'accord OETH 2016-2020, les dispositions de l'article 1 de l'accord OETH 2016-2020 relatif au champ d'application sont remplacées par les dispositions suivantes :

« L'accord OETH 2016-2020 s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP et à NEXEM.

- l'ensemble des établissements Croix-Rouge Française,

- l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale ».

ARTICLE 4 – AGREMENT

Le présent avenant sera soumis à l'agrément de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à la circulaire DGEFP du 27 mai 2009.

Il sera également soumis à l'agrément du Ministère chargé de la cohésion sociale, conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 5 – Publicité de l'accord

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité suivantes :

-un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire,

-un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris,

-deux exemplaires, dont un original sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à la Direction Générale du Travail

---

Avenant n° 2 modification des instances de l'OETH (28 novembre 2016)

Date du texte : 2016-11-28

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privée à but non lucratif (FEHAP) (FEHAP) La Croix rouge française (FEHAP) Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et santé (SYNEAS) (FEHAP) Organisation professionnelle d'employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire NEXEM (FEHAP)
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux - CFDT (FSS CFDT) Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (FFASS CFE-CGC) (FSS CFDT) Fédération nationale de l'action sociale (FNAS CGT-FO) (FSS CFDT) Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (FSS CFDT) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FSS CFDT) Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (FSAS CGT) (FSS CFDT)

PREAMBULE

Comme prévu dans le texte initial de l'accord, sa gouvernance est pleinement paritaire depuis janvier 2016.

Ainsi, les signataires de l'accord ont décidé de réformer les instances de gestion afin d'optimiser leurs fonctionnements.

Article 1 - CADRE JURIDIQUE

Le présent avenant a été conclu dans le cadre de l'article L. L2261-8 du Code du travail.

Article 2 - CREATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE ET DU COMITE DE GESTION DES INTERVENTIONS

L'instance Comité Paritaire de l'Accord est remplacée par un Conseil d'Administration Paritaire qui reprend l'ensemble des prérogatives du Comité. De plus, afin d'élaborer les interventions de l'accord et de statuer sur les demandes des entreprises, un Comité de Gestion des Interventions est créé.

Le terme « Conseil d'Administration Paritaire » se substitue au terme « Comité Paritaire de l'Accord » dans l'ensemble du texte de l'accord

Les dispositions de l'accord sont modifiées comme suit :

Article 3 - NOUVELLES DISPOSITIONS

Article 3.1

Le paragraphe 1 du préambule page 3 est modifié dans les conditions suivantes :

La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Le 17 octobre 2016, NEXEM, organisation professionnelle d'employeurs regroupant le SYNEAS et la FEGAPEI, a adhéré et ce conformément aux dispositions de l'article 19.2.1 de l'accord.

Article 3.2

L'article 19.1 page 16 est modifié dans les conditions suivantes :

Insertion d'un nouveau paragraphe en fin d'article

« Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension. »

Article 3.3

L'article 19.2 et 19.3 page 16, 17 et 18 sont modifiés dans les conditions suivantes :

Article 19.2. Le Conseil d'Administration Paritaire

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le Conseil d'Administration Paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. La composition du Conseil d'Administration Paritaire est prévue dans les statuts de l'association OETH.

Le Conseil d'Administration Paritaire met en place un Comité de Gestion des Interventions dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l'association.

Article 19.3 Bilans d'activité

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le Conseil d'Administration Paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association de gestion sont transmis aux membres du CAP et à la DGEFP-METH.

Article 19.4. Forfait déplacement et temps de réunion, et CCN

Les frais de déplacement des membres des instances sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres de ces instances est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organisations employeurs.

Article 19.5. Rôle des instances représentatives du personnel

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées. Ce rôle inclut également le conseil aux salariés et l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex. : demandes de reconnaissance de bénéficiaires de la loi, intégration des personnes handicapées dans les équipes,…). Les entreprises veillent au développement de ce partenariat dans le cadre de leurs attributions respectives.

Les entreprises, conformément à l'article R. 5212-4 du Code du travail, portent à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. Par ailleurs, cette présentation est complétée par l'ensemble des mesures mises en œuvre par les établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, dont les financements accordés par l'accord OETH.

L'examen des demandes d'intervention par le Comité de Gestion des Interventions est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur chaque fois que cet avis est sollicité.

ARTICLE 4 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2017. Il est conclu à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020, date de fin de l'accord OETH 2016-2020.

ARTICLE 5 - AGREMENT

Le présent avenant sera soumis à l'agrément de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à la circulaire DGEFP du 27 mai 2009.

Il sera également soumis à l'agrément du Ministère chargé de la cohésion sociale, conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

ARTICLE 6 - PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité suivantes :

- un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire,

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris,

- deux exemplaires, dont un original sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à la Direction Générale du Travail

---

Avenant n° 5 régime complémentaire santé (6 décembre 2017)

Date du texte : 2017-12-06

Publié au BOCC N° : 20180022

Signataires	
Organisations patronales	Organisation professionnelle d'employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire NEXEM (NEXEM)
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT)

Préambule

Les Partenaires Sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les conditions de couverture prévues par le Protocole n°155 du 4 juillet 2014 relatif au régime collectif de complémentaire santé et ses avenants modificatifs. Conformément à l'article 7.2.6 des Accords Collectifs CHRS le régime de complémentaire santé conventionnel suit l'évolution de la définition des contrats responsables (L 871-1, R 871-1 et R 871-2 du code de la sécurité sociale).

Le présent avenant a pour objet :

1. L'évolution de la garantie concernant les prothèses dentaires remboursées, en introduisant un forfait annuel par bénéficiaire en lieu et place d'une limite à 3 prothèses par an ;

2. Le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée / Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016. L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L.871-1 et R.871- 1 et -2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisée ».

Article - 1 – Tableaux de garanties actualisés

TABLEAU DE GARANTIES CHRS			
Remboursement total dans la limite des Frais Réels inclus remboursement Sécurité sociale (sauf pour les forfaits)			
GARANTIES CONVENTIONNELLES	**Base**	**Base + Option 1**	**BASE + Option 2**
FRAIS D'HOSPITALISATION			
Frais de séjour Conventionnés	150%BR	250%BR	250%BR
Non conventionnés	Non couvert	Non couvert	90% des FR dans la limite de 200% de la BR reconstituée
Honoraires (signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1))	170% BR	250% BR	250% BR
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Honoraires (non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1))	150% BR	200% BR	200% BR
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Forfait Hospitalier	100% FR	100% FR	100% FR
Forfait actes lourds	100% FR	100% FR	100% FR
Chambre particulière par jour: Conventionnée	100% FR limité à 1% PMSS	100% FR limité à 2% PMSS	100% FR limité à 2% PMSS
Non conventionnée	Non couvert	Non couvert	100% FR limité à 3% PMSS
Personne accompagnante par jour: Conventionnée	100% FR limité à 1% PMSS	100% FR limité à 1% PMSS	100% FR limité à 1% PMSS
Non conventionnée	Non couvert	Non couvert	100% FR limité à 1,5% PMSS

GARANTIES CONVENTIONNELLES	Base	Base + Option 1	BASE + Option 2
FRAIS MEDICAUX			
Consultation - visites : Généralistes signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	100% BR	140% BR	220% BR
Consultation - visites : Généralistes Non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	100% BR	120% BR	200% BR
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	170% BR	190% BR	300% BR
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	150%BR	170%BR	200%BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, étiopathie, psychologues)	Non couvert	25€/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire	50€/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie	100% BR	100% BR	100% BR
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (Ss)	Non couvert	Non couvert	1,5% PMSS par an et par bénéficiaire
Analyses et examens de biologie	100% BR	100% BR	175% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	175% BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	145% BR	145% BR	220% BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	125% BR	125% BR	200% BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	100% BR	100% BR	195%BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	100% BR	100% BR	175%BR
Orthopédie et autres prothèses	150% BR	150% BR	250% BR
Prothèses auditives	100% BR	100% BR + 10% du PMSS par oreille 2 oreilles par an max	100% BR + 20% du PMSS par oreille 2 oreilles par an max
Transport accepté par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR

(1) : « OPTAM / OPTAM-CO » : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée/ Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1er janvier 2017, le Contrat d'Accès aux Soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L.871-1 du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM / l'OPTAM-CO.

GARANTIES CONVENTIONNELLES	Base	Base + Option 1	BASE + Option 2
DENTAIRE			
Soins dentaires	100% BR	100% BR	100% BR
Orthodontie :			
Acceptée par la Ss	200%BR	200%BR	300% BR
Refusée par la Ss	Non couvert	Non couvert	250% BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	Non couvert	Non couvert	12% PMSS par an et par bénéficiaire
Parodontologie	Non couvert	Non couvert	5% PMSS par an et par bénéficiaire
Implantologie	Non couvert	Non couvert	12% PMSS par an et par bénéficiaire
Prothèses dentaires remboursées par la Ss :			

dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	200% BR	Dans la limite de 900 € par an et par bénéficiaire (2)	300% BR	Dans la limite de 1 050 € par an et par bénéficiaire (2)	400% BR	Dans la limite de 1 450 € par an et par bénéficiaire (2)
dents de fond de bouche	150% BR		200% BR		300% BR	
Inlays-core	150% BR		250% BR		330% BR	

BR : base de remboursement de la Sécurité sociale

FR : frais réels

TM : ticket modérateur

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

Dans le cadre du contrat responsable, pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le ticket modérateur est systématiquement couvert.

(2) Au-delà de ce forfait annuel, la garantie qui s'applique est de 125% BR pour chaque acte conformément au décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.

GARANTIES CONVENTIONNELLES	Base	Base + Option 1	BASE + Option 2
OPTIQUE			
Conformément au décret n°204-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 24 mois suivant l'acquisition du précédent équipement pour les adultes, ce délai est ramené à 12 mois pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée.			
Verres	Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	2% PMSS	5% PMSS	9% PMSS
Chirurgie réfractive	Non couvert	Non couvert	10% PMSS
Monture adulte	Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
Monture enfant	Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
ACTES DE PREVENTION			
Tous les actes des contrats responsables	100% BR	100% BR	100% BR
Patch anti-tabac	Non couvert	2% PMSS par an et par bénéficiaire	4% PMSS par an et par bénéficiaire
ACTES DIVERS			
Ostéodensitométrie osseuse	Non couvert	Non couvert	100 € par an et par bénéficiaire
Cures thermales acceptées par la Ss	Non couvert	5% PMSS par an et par bénéficiaire	10% PMSS par an et par bénéficiaire

Grille n°1	mineurs < 18 ans				Adultes			
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres Simple Foyer, Sphérique								
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €
sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques								
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €

cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques								
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €
sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques								
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €
sphère < -8 ou >+8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €

Grille n°2	Mineurs < 18 ans				Adultes			
Type de Verre	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass.**	**Code LPP**	**LPP > 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass.**
Verres Simple Foyer, Sphérique								
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €
sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques								
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques								
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €
sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques								
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €
sphère < -8 ou >+8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

Grille n°3	Mineurs < 18 ans				Adultes			
Type de Verre	**Code LPP**	**LPP < 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass.**	**Code LPP**	**LPP > 18 ans**	**Rbt SS**	**Rbt Ass.**
Verres Simple Foyer, Sphérique								
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	85,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	125,00 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	105,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	145,00 €
sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	125,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	165,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques								
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	95,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	135,00 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	115,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	155,00 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	135,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	175,00 €

cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	155,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	195,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques								
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	170,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	250,00 €
sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	190,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	270,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques								
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	200,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	280,00 €
sphère < -8 ou >+8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	220,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	300,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €
Dans les deux grilles, les remboursements assureurs s'entendent par verre								

Article - 2 – Date d'effet

Le présent avenant est applicable au plus tard le 1er janvier 2018, sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Avenant n° 347 du 21 septembre 2018

Date du texte : 2018-09-21

Publié au BOCC N° :

PREAMBULE

Lors de la mise en place de la recommandation des organismes de prévoyance, ceux-ci se sont engagés à maintenir les taux de cotisation conventionnels jusqu'au 31 décembre 2017.

A l'issue de cette échéance, les partenaires sociaux se sont réunis pour faire le bilan de la mutualisation établie par l'avenant n°322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant n°332 du 4 mars 2015, puis par l'avenant n°335 du 4 décembre 2015.

Les Partenaires sociaux ont partagé le constat d'une sinistralité qui augmente et qui conduit à un fort déséquilibre du régime de prévoyance mutualisé dons un contexte légal, réglementaire et financier défavorable. Par ailleurs, pour la mise en œuvre du plan d'action prévu par le préambule de l'avenant 332 du 4 mars 2015,les partenaires sociaux envisagent aujourd'hui un plan d'action à deux niveaux:

- en premier lieu, le retour à l'équilibre du régime mutualisé de manière progressive et maîtrisée,

- en second lieu, la baisse de la sinistralité par un engagement commun sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les partenaires sociaux ont abouti à la conclusion des dispositions de l'avenant ci-après.

Article 1er : CADRE JURIDIQUE

Le présent avenant révise l'avenant n°322 du 8 octobre 2010 et les avenants n°332 du 4 mars 2015 et n°335 du 4 décembre 2015 l'ayant précédemment révisé.

Article 2 - SUBROGATION CONCERNANT LES INDEMNITES JOURNALIERES COMPLEMENTAIRES

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur la mise en oeuvre par l'employeur, dans le cadre de la garantie Incapacité temporaire de travail (prévue à l'article 3 du présent avenant), de la subrogation concernant les indemnités journalières complémentaires.

Cette négociation débutera en avril 2019, après une étude technique préalable réalisée dans le cadre de la CNPTP pour le 31 mars 2019.

Article 3 - MODIFICATION DES GARANTIES

Les dispositions des articles 2 à 6 de l'avenant 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant 332 du 4 mars 2015 sont remplacées par les dispositions ci-après.

Article - 2 - Garantie Capital Décès

Article 2.1 - Objet et montant de la garantie

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

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

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

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

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

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

Article 2.2 - Bénéficiaires des prestations

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

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

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

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

■ au conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps judiciairement, à défaut au partenaire de Pacs ou au concubin notoire (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;

■ à défaut à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales ;

■ à défaut, à ses petits-enfants par parts égales ;

■ à défaut de descendants directs, à ses parents survivants par parts égales ; » à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales ;

■ à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;

■ à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

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

La désignation du bénéficiaire devient irrévocable en cas d'acceptation par ce dernier, effectuée dans les conditions suivantes :

• soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé de l'assuré et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié à l'organisme assureur pour lui être opposable,

• soit par un écrit signé de l'assuré, du bénéficiaire désigné et de l'organisme assureur.

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

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

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 19èrne 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 1 eravril 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 i'invaiidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, dont i'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 supérieure à un mois

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

Article - 4 - Garantie Incapacité Temporaire de travail

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

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

■ Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies à compter du 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 Je premier jour d'arrêt.

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

■ Montant de la prestation

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

La prestation est versée sous déduction des prestations brutes de CSG et de CRDS de la Sécurité Sociale ou le cas 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 1 095ème jour d'arrêt de travail.

■ En tout état de cause au jour de son décès,

Article - 5 - Garantie Incapacité Permanente Professionnelle et invalidité

Article 5.1 - Objet et montant de la garantie

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

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

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 i'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 cî-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 4 - SALAIRES DE REFERENCE

Les dispositions de l'article 6 de l'avenant 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant 332 du 4 mars 2015 sont remplacées parles dispositions ci-après.

Article 6 - Salaire de référence

Article 6.1 - Salaire servant de base au calcul des cotisations

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

■ La tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,

■ La tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond,

■ La tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A,

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

Article 6.2 - Salaire servant de base au calcul des prestations

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

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

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

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas, le cumul des prestations de la Sécurité sociale du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il

avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux)

Article 5 -TAUX DE COTISATION

L'article 7 de l'avenant 322 du 8 octobre 2010, modifié en dernier lieu par l'avenant 335 du 4 décembre 2015, est modifié comme suit :

Article - 7 - Taux de cotisation

Article 7.1 - Salariés Non Cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des Organismes Assureurs recommandés ces taux sont de 2,10% TA et 2,10% TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice2018 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et les exercices2019 et 2020 à :

2,33% TA et 2,33% TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

■ 1,165 % TA, TB à la charge du salarié et de

■ 1,165 % TA, TB à la charge de l'employeur,

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

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

NON CADRES						
Garanties Obligatoires	**A la charge de l'employeur**		**A la charge du salarié**		**Total**	
	TA	**TB**	**TA**	**TB**	**TA**	**TB**
Décès	0,430%	0,430%			0.430%	0,430%
Rente Education et Rente Substitutive	0,120%	0,120%			0,120%	0,120%
Rente Handicap	0,020%	0,020%			0,020%	0,020%
Incapacité Temporaire			0,819%	0,819%	0,819%	0,819%
Invalidité IPP	0,595%	0,595%	0,346%	0,346%	0,941%	0,941%
Total	1,165%	1,165%	1,165%	1,165%	2,330%	2,330%

Article 7.2- Salariés Cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régîmes auprès des Organismes Assureurs recommandés ces taux sont de 2,10 % TA et 3,15 % TB, TC. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice2018 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et les exercices 2019 et 2020 à :

2,33 % TA et 3,50 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

■ 0,61 % TA et 1,75 % TB, TC à la charge du salarié et de

■ 1,72 % TA et 1,75 % TB, TC à la charge de l'employeur,

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

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

CADRES

Garanties Obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,620%	0.620%			0,620%	0,620%
Rente Education et Rente Substitutive	0,120%	0,120%			0,120%	0,120%
Rente Handicap	0,020%	0,020%			0,020%	0,020%
Incapacité Temporaire			0,610%	1,075%	0,610%	1,075%
Invalidité IPP	0,960%	0,990%		0,675%	0,960%	1,665%
Total	1,720%	1,750%	0,610%	1,750%	2,330%	3,500%

Article 7.3 - Fonds de Solidarité et investissement pour la prévention

Article 7.3. f - Fonds de solidarité muiuaïtsé

Conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, la Commission Nationale Paritaire de Négociation décide d'instaurer un fonds de Solidarité dont l'objectif est de permettre :

- le financement d'actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels [notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail,

- la prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et anciens salariés ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux. Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

Conformément 6 l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, la Commission Nationale Paritaire de Négociation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de Solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire se fera à la suite d'un appel d'offre répondant aux règles de transparence en vigueur. La désignation sera effective au plus tard au 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 d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. A cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

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

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

Article 7.3. 2 - Obligation d'investissemenf pour la prévention

En complément de la contribution au fonds de solidarité prévue à l'article 7.3.1. toute entreprise a l'obligation de consacrer, chaque année, au moins 0,1 % de sa masse salariale brute à des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail allant au-delà de la construction ou de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. En outre, l'investissement prévention ne peut financer les expertises auxquelles le comité social et économique décide de recourir dans le cadre de ses attributions. Les actions financées par l'obligation d'investissement prévention répondent aux orientations définies par les partenaires sociaux pour le fonds de solidarité de l'article 7.3.1. au titre des actions collectives.

Le montant de l'investissement pour la prévention pour une année est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année antérieure. Dans le cas où le plan d'action n'aurait pu être mis en œuvre de manière complète dans l'année en cours, la somme restante complète le financement du plan d'action de l'année suivante.

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

Dans les entreprises dépourvues de CSE (dont l'effectif est inférieur au seuil de mise en place ou dans lesquelles est établi un procès-verbai de carence), l'employeur propose l'inscription du plan prévisionnel et du bilan des actions, à l'ordre du jour

du droit d'expression direct et collectif des salariés ou par tout autre moyen permettant l'expression des salariés sur ces documents.

Une capitalisation sur une période pluriannuelle (limitée à 4 ans) de l'investissement prévention est ouverte à toute entreprise dans le cadre d'un accord relatif à la qualité de vie au travail.

Cet investissement pourra, le cas échéant, être considéré comme la part de cofinancement des actions du fonds de solidarité définies à l'article 7.3.1 selon les règles fixées par les partenaires sociaux dans le règlement du fonds de solidarité.

L'ensemble des plans d'action et des accords qualité de vie au travail établis dans le cadre du présent article sont à transmettre à la commission paritaire de négociation à l'adresse suivante : depot.accord.66@gmail.com

Article 6 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES. AGREMENT ET ENTREE EN VIGUEUR

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions des articles 1, 3 et 4 du présent avenant entreront en vigueur sous condition de parution au journal officiel de l'arrêté d'agrément, le 1er jour du mois suivant la parution au journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Concernant l'article 5 du présent avenant :

- Les dispositions des articles 7. / et 7.2 relatifs aux taux de cotisations non-cadres et cadres entrent en vigueur au 1er octobre 2018.

- Les dispositions de l'article 7.3.1 Fonds de solidarité mutualisé remplacent les dispositions conventionnelles relatives au fonds de solidarité (article 7.4 fonds de solidarité au sein de l'article 1er de l'avenant 335) à compter de la date de mise en œuvre de la désignation d'un organisme gestionnaire du fonds de solidarité mutualisé.

- Les dispositions de l'article 7.3.2 obligation d'investissement pour la prévention entrent en vigueur au 1er janvier 2018. Le montant de l'investissement de l'article 7.3.2, pour l'année 2018 peut être utilisé dans le cadre du plan d'action élaboré pour l'année 2019.

- Concernant les entreprises dans lesquelles le comité social et économique n'est pas mis en place à la date d'entrée en vigueur de l'article 7.3.2 Obligation d'investissement pour la prévention, c'est le comité d'entreprise (le cas échéant après avis du comité d'hygiène et de sécurité selon ses attributions), à défaut les délégués du personnel, qui exerce ces attributions.

Avenant n° 348 du 16 octobre 2018

Date du texte : 2018-10-16

Publié au BOCC N° :

PREAMBULE

L'avenant n°347 relatif au régime de prévoyance collectif prévoit, parmi ses mesures ayant vocation à équilibrer le régime, l'augmentation de la cotisation prévoyance. Cette mesure impacte les salaires nets des salariés de la branche.

Après la conclusion de cet avenant, les partenaires sociaux ont souhaité que le reliquat de l'enveloppe allouée par les pouvoirs publics puisse aller dans le sens d'une compensation des impacts de ce dernier sur les rémunérations des salariés de la branche.

C'est pourquoi, dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, les partenaires sociaux ont ciblé en priorité les populations de salariés les plus impactées par l'augmentation de la cotisation prévoyance.

Les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit.

Article 1 : évolution de l'indemnité de sujétion spéciale

A compter du 1er janvier 2018, l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article I* bis du titre 1er de l'annexe 1 est portée à 8,48%.

A cet effet, le terme «8,21%» est remplacé dans toutes les dispositions de la convention collective du 15 mars 1966 et ses annexes par le terme « 8,48% ».

Article 2 : versement d'une prime exceptionnelle

Une prime exceptionnelle sera versée en une seule fois aux salariés qui répondent aux trois conditions suivantes :

• ne pas bénéficier de l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1er bis du titre 1er de l'annexe 1 ;

• être présent dans les effectifs de l'association au 15 décembre 20î 8 ;

• avoir un coefficient d'au plus 848 points.

Le coefficient sera ici entendu strictement comme suif : coefficient indiciaire + indemnités prévues par l'article 12-2 de l'annexe 6 exprimées sous forme de points.

La prime exceptionnelle est de 12 points pour un emploi à temps plein au 15 décembre 2018.

Pour un emploi occupé à temps partiel, le montant de la prime sera prorafisé en fonction de la durée contractuelle arrêtée au 15 décembre 2018.

Article 3 : Agrément et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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, sous réserve d'agrément, le Ier janvier 2018.

Date du texte : 2019-04-12

Publié au BOCC N° : 20190041

Signataires	
Organisations patronales	Organisation professionnelle d'employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire NEXEM (NEXEM)
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux - CFDT (FSS CFDT) Fédération nationale de l'action sociale (FNAS FO) (FSS CFDT) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FSS CFDT) Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (FSAS CGT) (FSS CFDT)

Préambule

La loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et assistants familiaux distingue ces deux professions et définit l'assistant familial comme « la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de vingt et un ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. Il exerce sa profession comme salarié de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues par les dispositions du [code de l'action sociale et des familles], après avoir été agréé à cet effet. »

L'assistant·e familial·e constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil. Les articles L. 421-1 à L. 423-35 et R. 421-1 à D. 423-27 du code de l'action sociale et des familles précisent les règles constituant le statut d'assistant·e familial·e.

Par avenant conclu le 20 mars 2007, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ont introduit des dispositions spécifiques aux assistants familiaux, constituant l'annexe 11 à cette convention collective.

Les partenaires sociaux ont constaté le besoin de faire évoluer certaines dispositions de cette annexe afin de tenir compte des modifications législatives ou réglementaires ainsi que des évolutions du métier, l'intégration dans des équipes pluridisciplinaires et la prise en charge des personnes accueillies. Les partenaires sociaux relèvent également la nécessité de proposer des dispositions complémentaires aux assistants familiaux, afin notamment d'améliorer leurs conditions de travail.

Le présent avenant fera l'objet d'une analyse régulière afin de permettre l'ouverture d'une nouvelle négociation.

Le présent avenant de révision se substitue à l'avenant 305 et modifie l'annexe 11.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Champ d'application

Le présent avenant a pour objet de préciser et d'adapter le statut légal de l'assistant·e familial·e, résultant de la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005, employé·e·s dans un centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé conventionné, agréé ou habilité, défini à l'article 2 du présent avenant au regard des :

- article 21 du décret 54-884 du 2.09.1954 et arrêté du 5.07.1963,

- article 375-3 et suivants du Code civil relatifs à l'assistance éducative,

- ordonnance du 2.02.1945 relative à l'Enfance Délinquante, titre 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 (codes NAF 8710B, 8720A, 8730B, 8790A) se caractérise par une structure permanente responsable, visant à assurer la continuité de l'accueil, de l'hébergement et de la prise en charge individualisée d'enfants, d'adolescents et de jeunes majeurs, au moyen :

- d'une équipe pluriprofessionnelle composée d'intervenants techniques et d'assistants familiaux agréés mettant en œuvre des actions thérapeutiques, psychologiques, sociales ou éducatives organisées dans le cadre d'un projet institutionnel ;

- d'un accueil familial au domicile de l'assistant·e familial·e.

Article 3 - Agrément

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

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

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

Article 4 - Dispositions générales conventionnelles applicables

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

Titre II

- article 7 : liberté d'opinion

- article 8 : droit syndical

- article 9 : infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

- article 10 : délégués du personnel

- article 10 bis : comité d'entreprise

- article 10 ter : conseil d'établissement

- article 10 quater : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Titre III

- article 11 : Conditions de recrutement

- article 13 : Embauche – Confirmation

- article 17 : Indemnité de licenciement

- article 19 : Licenciement pour suppression d’emplois

Titre IV

- article 24 : congés familiaux exceptionnels

- article 25 : congés exceptionnels non rémunérés

- article 25 bis : congés « Formation économique, sociale et syndicale »

- article 26 : congés de maladie

- article 27 : congés pour accident du travail et maladie professionnelle

- article 28 : congé de maternité ou d’adoption et congé parental d’éducation

- article 33 : conditions générales de discipline

Titre V

- article 39 : Majoration d’ancienneté

- article 42 : régime de retraite complémentaire et de prévoyance

- article 43 : régime de complémentaire santé

Titre VII

- article 49 : Commission Nationale Paritaire de Conciliation

Annexe 1

- article 1 : salaires (valeur du point)

- article 1 bis : indemnité de sujétion spéciale (8,48 %)

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

Article 5 - Embauche et contrat de travail

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

- le domicile de l'assistant·e familial·e est le lieu principal de son activité. Ses fonctions pourront, de plus, l'amener à effectuer des déplacements, des accompagnements et à participer à des réunions et séances de travail en dehors de son domicile. Le changement de domicile de l'assistant·e familial·e doit rester compatible avec les conditions d'exercice de sa mission telle que définie par le contrat d'accueil.

- l'assistant·e familial·e doit informer l'employeur de son intention de déménager au moins deux mois à l'avance.

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

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

Article 6 - Contrat d’accueil

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

Article 7 - Conditions spécifiques d'emploi

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

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

- l’application des décisions relatives aux soutiens notamment éducatif, social et thérapeutique dont la personne placée doit bénéficier,

- la participation aux réunions auxquelles il·elle est convié·e par l'employeur (analyse de pratiques, réunions interdisciplinaires, etc.).

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

Article 8 - Période d'essai

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

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

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

Article 9 - Organisation de relais

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

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

Article 10 - Rémunération

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

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

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

Article 10.1 - Accueil permanent continu

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

- soit pour une durée supérieure à quinze jours consécutifs, y compris les jours d'accueil en internat scolaire, en établissement d'enseignement assurant à titre principal une éducation adaptée ou en établissement à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle ;

- soit pour une durée supérieure à un mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et dimanches.

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

- un salaire de base rétribuant la fonction globale d'accueil ;

- et une majoration par personne accueillie.

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

Le coefficient applicable est déterminé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

- auxiliaire de puériculture,

- éducateur de jeunes enfants,

- éducateur spécialisé,

- puériculteur.

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

Le coefficient applicable est déterminé comme suit :

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

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

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

Lorsque l'assistant·e familial·e effectue plus de 26 jours d'accueil continu dans le mois, il·elle percevra une majoration, par

jour d'accueil supplémentaire, correspondant à :

- 1/26e de la fonction globale d'accueil

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

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

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

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

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

Article 10.2 - Accueil permanent intermittent

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

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

- 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 1/26e 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.

Article 10.4 - Indemnité pour sujétions exceptionnelles

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

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

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

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

- 15,5 fois le salaire minimum de croissance horaire par mois pour une personne accueillie de façon continue,

- la moitié du salaire minimum de croissance horaire par jour pour une personne accueillie de façon intermittente.

Article 11 – Congés payés annuels

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

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

congés.

Article 12 – Indemnité compensatrice d'attente

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

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

- la rémunération d'activité précédemment perçue est maintenue pendant un mois, afin de permettre notamment de mener des actions de formation. Le maintien de rémunération pendant cette période est intégré dans la durée de cette période d'attente ;

- puis, pour les trois mois suivants, il est versé une indemnité qui ne peut être inférieure, par jour, à 2,8 fois le salaire minimum de croissance, conformément à l'article D. 423-25 du code de l'action sociale et des familles.

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

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

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

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

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

Article 13 - Congés pour événements familiaux

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

- cinq jours ouvrables pour le mariage ou le PACS du salarié,

- deux jours ouvrables pour le mariage d'un enfant,

- un jour ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une sœur,

- cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS,

- deux jours ouvrables pour le décès d'un grand-parent ou petit-enfant.

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

- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur,

- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

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

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

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

L'employeur met en place des relais afin d'organiser la prise de ces congés si cela s'avère nécessaire.

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

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

Article 14 – Dispositions spécifiques au 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 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.

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

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

- 15 jours en cas d'ancienneté inférieure à six mois

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

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

- avant 2 ans d'ancienneté à 1 mois

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

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

Article 16 - Indemnité de licenciement

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

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

Article 17 - Indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite

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

- un mois des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise dix années d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966

- trois mois des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins quinze ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la CCN du 15/03/1966

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

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

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

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

Article 18 - Formation professionnelle

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

Il est rappelé que :

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

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

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

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

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

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

Article 19 – Droit syndical et représentation du personnel

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

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

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

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

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

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

Article 21 - Indemnité d'entretien et frais de déplacement

Indemnité d'entretien

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

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

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

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

Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés uniquement lorsque le déplacement est effectué dans le cadre du projet individuel, tel que défini dans le contrat d'accueil à la demande de l'employeur et dans l'intérêt exclusif de la personne accueillie.

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

Le remboursement est calculé :

- sur la base des tarifs transports en commun,

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

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

Dispositions communes

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

Article 22 : Agrément et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.

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

Recommandation patronale de Nexem du 2 mai 2019

Date du texte : 2019-05-02

Publié au BOCC N° :

Article 1er : Valeur du point

L'article 1er de l'annexe 1 à la convention collective nationale de travaildes établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 est modifié comme suit : la valeur du point est portée à 3,80 euros à compter du 1er février 2019.

Article 2 : Agrément et entrée en vigueur

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 après agrément.

Arrêté du 12 juin 2019 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

Date du texte : 2019-06-12

Publié au BOCC N° :

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 12 juin 2019 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

NOR : *SSAA1917694A*

La ministre des solidarités et de la santé,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200, Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 23 mai 2019 ; Vu les notifications en date du 28 mai 2019,

Arrête :

Art. 1er. - Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

A) **Accords de branche et conventions collectives nationales**

I. - Convention collective du 15 mars 1966 (NEXEM) Recommandation patronale du 2 mai 2019 relative à une mesure salariale.

B) **Accords d'entreprise et décisions unilatérale**

I. - Pupilles de l'enseignement public 18230 Saint-Doulchard

Accord du 30/01/2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire.

II. - LINKIAA 44319 Nantes

Décision unilatérale du 11/07/2018 relative à la mise en place du comité social et économique.

III. - OREAG 33000 Bordeaux

Accord du 08/02/2019 relatif au nombre d'établissements distincts et aux représentants de proximité.

IV. - Pupilles de l'enseignement public de la Corrèze 19001 Tulle

Accord du 26/03/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

V. - ADAPEI de la Corrèze 19360 Malemort

Accord du 11/02/2019 relatif à la réduction des mandats des élus en place pour l'élection au comité social et économique.

VI. - Hôpital Bagatelle 33400 Talence

Accord du 24/01/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

VII. - Association d'aide aux Handicapés adultes du Haut-Anjou 49520 Noyant la Gravoyère

Accord du 15/02/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

VIII - ADAPEI 79 79000 Niort

Accord du 24/01/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

IX. - Association pour la réadaptation et l'intégration 33100 Bordeaux

Accord du 17/01/2019 relatif à la mise en place des représentants de proximité.

X - MSA Services Limousin 19160 Liginiac

Accord du 29/03/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XI. - Santé Service Bayonne et région 64100 Bayonne

Accord du 29/01/2019 relatif à la réduction des mandats des élus en place pour l'élection au comité social et économique.

XII. - ADAPEI Aveyron. - Tarn-et-Garonne 12850 Onet-le-Château

1) Accord du 10/01/2019 relatif au comité social et économique, aux représentants de proximité et au CSSCT.

2) protocole d'accord du 12/02/2019 relatif au protocole préélectoral du CSE.

XIII. - Les Papillons blancs de Denain

59220 Denain

Accord du 30/11/2018 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XIV. - Sésame Autisme Rhône-Alpes

69001 Lyon

Accord du 14/02/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XV. - APIM 82120 Lavit-de-Lomagne

Accord du 20/02/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XVI. - Union départementale des associations familiales de Paris

75009 Paris

Accord du 20/02/2019 relatif à la réduction des mandats des élus et à la mise en place du comité social et économique.

XVII. - Les Papillons Blancs des Rives de Seine 92100 Boulogne-Billancourt

Accord du 04/02/2019 relatif à la prorogation des mandats des élus et à la mise en place du comité social et économique.

XVIII. - Association Lyonnaise de gestion d'établissements pour personnes déficientes

69300 Caluire et Cuire

1) Accord du 28/02/2019 relatif au droit syndical

2) Accord du 28/02/2019 relatif à la modernisation du dialogue social

XIX. - Association La Roche 69170 Les Sauvages

Accord du 04/03/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XX. - Association Coin Familial 62000 Arras

Accord du 18/03/2019 relatif aux heures de délégation et à la mise en place du comité social et économique.

XXI. - Association Ardennaise pour la promotion du handicap 08000 Charleville-Mézières

Accord du 12/02/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XXII. - Association départementale des pupilles de l'enseignement public

42100 Saint-Etienne

Accord du 14/03/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XXIII. - Association laïque pour l'éducation et la formation professionnelle des adultes

59000 Lille

Accord du 07/03/2019 relatif au vote électronique et à la mise en place du comité social et économique.

XXIV. - Association médico-pédagogique Saint-Réal 73250 Saint-Jean-de-la-Porte

Accord du 18/03/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XXV. - Association des Parons 13090 Aix-en-Provence

Accord du 04/02/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XXVI. - Union départementale des associations familiales des Hautes-Alpes

05000 Gap

Accord du 13/03/2019 relatif à la mise en place du comité social et économique. **Art. 2. -** Ne sont pas agréés les accords collectifs de travail et décisions suivants :

I. - ORSAC - établissements Mont-Fleuri 06130 Grasse

Accord du 28/01/2019 relatif à l'octroi d'une prime d'attractivité aux aides-soignants et AMP.

II. - Association Œuvre Notre-Dame 14000 Caen

Accord du 14/03/2019 relatif à la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

III. - Protection de l'enfance et de l'adolescence 31500 Toulouse

Accord du 29/03/2019 relatif à la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

IV. - Fédération des œuvres de la Gironde de protection de l'enfance 33370 Artigues-près-Bordeaux

Accord du 14/03/2019 relatif à la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

V. - AISP 74940 Annecy-le-Vieux

Décision unilatérale du 24/01/2019 relatif à la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

VI. - Association d'aide aux personnes inadaptées du Sud-Essonne

91290 Arpajon

Accord du 08/03/2019 relatif à la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

VII. - Association HAARP 95240 Cormeilles en Parisis

Accord du 22/03/2019 relatif à la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

VIII. - Association ADAGES 34097 Montpellier

Décision unilatérale du 25/01/2019 relative à la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

IX. - Association La Bretèche 35630 Saint-Symphorien

Accord du 26/03/2019 relatif à la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

X. - Fondation Diaconesses de Reuilly 78000 Versailles

Accord du 07/03/2019 relatif à la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

Art. 3. - Le directeur général de la cohésion sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 12 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général de la cohésion sociale, J.-P. Vinquant

Nota. - Le texte de l'accord cité à l'article 1er A) (I) ci-dessus sera publié au *Bulletin officiel* santé protection sociale. - solidarités n° 19/07 disponible sur les sites intranet et internet du ministère de la santé et des affaires sociales.

Accord du 2 octobre 2019

Date du texte : 2019-10-02

Publié au BOCC N° :

Préambule

Les partenaires sociaux :

- de la Convention Collective Nationale de Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 0413) à laquelle est rattachée la CCN des médecins spécialistes qualifiés, par arrêté du 16 novembre 2018 relatif à la fusion des champs conventionnels publié au Journal Officiel du 27 novembre 2018,

- des Accords Collectifs des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (IDCC 0783),

ont décidé la création d'un régime de complémentaire santé mutualisé offrant un cadre commun et des garanties harmonisées pour l'ensemble des salariés et des entreprises

appliquant ces deux conventions. Dans ce cadre, le présent accord interbranche est conclu avec les partenaires sociaux de ces deux conventions.

Forts des régimes existants dans les deux champs précités, les partenaires sociaux ont souhaité construire un régime offrant des garanties collectives équilibrées dans le respect de la définition des contrats responsables modifiée parla loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019. Ainsi les garanties construites intègrent notamment la réforme dite du « 100% Santé ». Par ailleurs, les partenaires sociaux soulignent la nécessité de construire un régime de qualité allant au-delà de la couverture obligatoire légale et réglementaire des articles L. 911-7 et D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Dans un esprit de solidarité entre les cotisants du champ d'application de cet accord, ces garanties collectives font l'objet d'une mutualisation nationale par recommandation d'organismes assureurs au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. La solidarité du régime mutualisé s'exprime notamment par le haut degré de solidarité attaché aux garanties ainsi mises en place dans le respect des articles R. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Dans ce cadre, les partenaires sociaux entendent financer des actions de prévention et créer une action sociale interbranche performante à destination des bénéficiaires du régime mutualisé. Ainsi ces garanties s'intègrent dans le champ de l'article L. 2253-1 5° du code du travail.

Compte tenu des résultats antérieurs du régime de complémentaire santé des Accords Collectifs CHRS et des contraintes budgétaires fortes de ce secteur, les partenaires sociaux conviennent d'adapter la cotisation de la base déterminée dans le présent accord interbranche. L'objectif poursuivi est de permettre une montée en charge progressive de la cotisation mutualisée pour les entreprises et les salariés de ce champ. Les tarifications des options du régime mutualisé sont élaborées en différentiel de garantie et s'ajoutent à la cotisation de la base bénéficiant du taux d'appel décrit dans l'accord.

Article 1 - Objet

Le présent accord interbranche a pour objet l'organisation au niveau national au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1 du présent accord, d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des « contrats responsables », en complément d'un régime de base de la sécurité sociale et du régime local Alsace Moselle.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir la mutualisation de ce régime en recommandant 7 organismes assureurs (visés à l'article 3.7 du présent accord), choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour assurer sur l'ensemble du territoire national la couverture des garanties de complémentaire santé.

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

Article 2 - Champ d'application

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

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

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

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

:

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

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

Article 3 - Mise en place du régime de complémentaire santé interbranche

Article 3.1 - Adhésion du salarié

1) Définition des bénéficiaires

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

Les salariés ont toutefois la faculté de faire valoir l'un des cas de dispense dans les conditions définies à l'article 3.1 3) ci-après.

2) Suspension du contrat de travail

a) cas de maintien du bénéfice du réaime

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.

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'embauché soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

L'intervention du Haut Degré de Solidarité, prévue au paragraphe 2) de l'article 3.5 du présent accord, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

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

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

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut valoir que jusqu'à échéance du contrat individuel. 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 droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- D'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- D'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

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

- Du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

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

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

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

Article 3.2 - Versement Santé

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

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

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

Article 3.3 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

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

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

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

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

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

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

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

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

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

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

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

Article 3.4 - Financement

1) Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

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

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

2) Répartition des cotisations

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

3) Assiette de la cotisation

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

mensuel de la sécurité sociale.

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

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

Salariés relevant du réaime général de la sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole

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

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

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

Ces taux sont définis pour une période d'un an à compter du 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.

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

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

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

Article 3.5 - Prestations

1) Tableau des garanties

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

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

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

2) Haut Degré de Solidarité du régime mutualisé

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

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

Le HDS mutualisé permet de prendre en compte des situations de fragilité auxquelles sont confrontés les salariés, leurs

ayants-droit et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «Evin». Ces bénéficiaires doivent être couverts au titre du présent régime.

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

- des actions de prévention susceptibles de bénéficier d'une prise en charge par le HDS,

- de l'action sociale dédiée aux bénéficiaires définis ci-dessus,

- ou de la prise en charge de la cotisation pour certains salariés,

- de l'évolution de ces actions au cours de la vie du régime.

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

Les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat auprès des organismes recommandés doivent s'assurer de la mise en oeuvre 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 oeuvre concrète des actions du Haut Degré de Solidarité conventionnel au 1er janvier 2021. Ces actions auront notamment pour objectif d'assurer une prise en charge totale ou partielle des cotisations de certains salariés dont les apprentis dans le respect de l'article R 912-2 du code de la sécurité sociale.

Article 3.6 - Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) délègue à une Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance, dont les membres sont les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord, le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé ainsi que du Haut Degré de Solidarité défini à l'article 3.5 2) du présent accord.

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

Par ailleurs, les Commissions Nationales Paritaires Techniques de Prévoyance de la CCNT du 15 mars 1966 et des Accords Collectifs CHRS continueront d'exercer leurs attributions pour l'année 2020 compte tenu de l'étude des comptes pour l'année 2019.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourra faire l'objet d'ajustements négociés par la CPPNI.

Article 3.7 - Organismes assureurs recommandés

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

- le groupement de co-assurance AESIO / Malakoff Médéric Prévoyance :

o 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°I 6006968. Siège social : 25 place de la Madeleine. 75008 Paris o Malakoff Médéric Prévoyance

Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la sécurité sociale. N° SIREN775 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 :

o 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 o MGEN, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 685 399 - Siège social : 3 square Max Hymans - 75748 PARIS CEDEX 15 Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de co-assurance.

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

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

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

Article 3.8 - Gestion des régimes d'entreprise hors mutualisation et dialogue social

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

- fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise les porter à la consultation du CSE. L'établissement de ces comptes de résultats relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la Loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n°90-769 du 30 août 1990.

- s'assurer de la gestion paritaire du fonds de solidarité en vigueur dans l'entreprise au titre de l'article 3.5.2 selon des modalités définies dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

Article 4 - Effet, durée, révision et dénonciation

Le présent accord prendra effet le 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 Sécurité Sociale inclus	BASE*
HOSPITALISATION	
Frais de séjour	200%BR

Honoraires (signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)) :				
Actes de chirurgie (ADC)				
Actes d'anesthésie (ADA)	220% BR			
Actes d'obstétrique (ACO)				
Actes techniques médicaux (ATM)				
Honoraires (non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)) :				
Actes de chirurgie (ADC)				
Actes d'anesthésie (ADA)	200% BR			
Actes d'obstétrique (ACO)				
Actes techniques médicaux (ATM)				
Forfait Hospitalier	100% FR			
Forfait actes lourds	100% FR			
Chambre particulière par jour :	100% FR			
Conventionnée de nuit	limité à 2% PMSS			
Conventionnée de jour	limitée l%du 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(I)/OPTAM-CO(I)	220 % BR			
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)	200 %BR			
Médecine douce (acupuncture, osthéopathie, 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(I)/OPTAM-CO(I)	170% BR			
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)	150% BR			
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)	150 %BR			
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)	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 remboursé par la Ss	100% BR			
DENTAIRE				
Soins dentaires	100% BR			
Inlays/onlays	100% BR			
Orthodontie remboursée par la Ss	300%BR			
Orthodontie non remboursée par la Ss	250% BRR			
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	7% PMSS/an			
Implantologie	20%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	250%BR	900 € par an et par bénéficiaire (3)	125% BR
Dents de fond de bouche		220%BR		
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		150% BR		
OPTIQUE (5)				
	Classe A		Classe B	

Verres**	100% du PLV (2)	Grille Base
Monture adulte**		
Monture enfant**		
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3% PMSS	
Chirurgie refractive	22% 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 PLVfixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV: Prix Limite de Vente.

(3) Hors RACO, limite à 900 €ou 1 050 €ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n '2019-65 (125% BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Grille Optique (Sécurité sociale incluse)	**Base**	
UNIFOCAUX	CLASSE A	CLASSE B
sphère de 0 à -1+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 >0et2<S<4		45,00 €
cylindre < +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère >0et4<S<8		55,00 €
cylindre < +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		105,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	55,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		60,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		70,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		120,00 €
MULTIFOCAUX OU PROGRESSIFS	CLASSE A	CLASSE B
sphère de 0 à -1+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 >0et2<S<4		95,00 €
cylindre < +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère >0et4<S<8		105,00 €
cylindre < +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		145,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	115,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		120,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		130,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		170,00 €
MONTURES ET AUTRES LPP	CLASSE A	CLASSE B
Verre neutre	100% PLV	35,00 €
Monture		100,00 €
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans		-
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 mutualisé

Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	OPTION 1*
HOSPITALISATION	
Frais de séjour	200%BR
Honoraires (signataires OPTAM(l)/OPTAM-CO(l)) :	220% BR
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	
Honoraires (non signataires OPTAM{l)/OPTAM-CO(l)) :	200% BR
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	
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	

<table>
<tr><td>Consultation - visites : Généralistes signataires ou non de l'OPTAM (1)</td><td colspan="3">100% BR</td></tr>
<tr><td>Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)</td><td colspan="3">220% BR</td></tr>
<tr><td>Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)</td><td colspan="3">200% BR</td></tr>
<tr><td>Médecine douce (acupuncture, osthéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien, psychologue)</td><td colspan="3">25€/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire</td></tr>
<tr><td>Pharmacie</td><td colspan="3">100% BR</td></tr>
<tr><td>Analyses et examens de biologie</td><td colspan="3">100% BR</td></tr>
<tr><td>Auxiliaires médicaux</td><td colspan="3">100% BR</td></tr>
<tr><td>Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)</td><td colspan="3">170% BR</td></tr>
<tr><td>Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)</td><td colspan="3">150% BR</td></tr>
<tr><td>Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)</td><td colspan="3">150%BR</td></tr>
<tr><td>Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)</td><td colspan="3">130%BR</td></tr>
<tr><td>Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss</td><td colspan="3">200% BR</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**</td><td>CLASSE 1</td><td colspan="2">CLASSE 2</td></tr>
<tr><td>100% PLV (2)</td><td colspan="2">20% du pmss par oreille</td></tr>
<tr><td>Transport remboursé par la Ss</td><td colspan="3">100% BR</td></tr>
<tr><td>DENTAIRE</td><td colspan="3"></td></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">22% PMSS/an</td></tr>
<tr><td>Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :</td><td>Panier 100%</td><td colspan="2">Panier maîtrisé et 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><td>OPTIQUE (5)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>Verres**</td><td rowspan="3" colspan="2">100% du PLV (2)</td><td rowspan="3">Grille Option 1</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 refractive</td><td colspan="3">22% PMSS</td></tr>
<tr><td>ACTES DE PREVENTION</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>Tous les actes des contrats responsables</td><td colspan="3">100% BR</td></tr>
<tr><td>ACTES DIVERS</td><td colspan="3"></td></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 PLVfixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPT AM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV: Prix Limite de Vente.

(3) Hors RACO, limite à 900 €ou 1 050 €ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n '2019-65 (125% BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	**OPTION 2***	
HOSPITALISATION		
Frais de séjour	200%BR	
Honoraires (signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)) :		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)	300% BR	
Actes d'obstétrique (ACO)		
Actes techniques médicaux (ATM)		
Honoraires (non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)) :		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)	200% BR	
Actes d'obstétrique (ACO)		
Actes techniques médicaux (ATM)		
Forfait Hospitalier	100% FR	
Forfait actes lourds	100% FR	
Chambre particulière par jour :	100% FR	
Conventionnée de nuit	limité à 3% PMSS	
Conventionnée de jour	limité à 1,5% PMSS	
Personne accompagnante :	100% FR	
Conventionné	limité à 3% PMSS	
FRAIS MEDICAUX		
Consultation - visites : Généralistes signataires ou non de l'OPTAM (1)	100% BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)	220% BR	
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)	200% BR	
Médecine douce (acupuncture, osthéopathie, 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 0PTAM(1)/0PTAM-C0(1)	170% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)	150% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)	170%BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM(I)/OPTAM-CO(I)	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)	1700€
Transport remboursé 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 et Panier libres		
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100% du PLV (2) selon matériau et position de la dent	450% BR	Dans la limite de 1450 € 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 refractive	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 PLVfixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV : Prix Limite de Vente.

(3) Hors RACO, limite à 900 €ou 1 050 €oul 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125% BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Grilles Optiques (Sécurité sociale incluse)	Option 1		Option 2	
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 >0et2<S≤4		85,00 €		100,00 €
cylindre< +4 sphère de-8 à -4,25 ; sphère >0et4<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 -1+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 >0et2<S≤4		180,00 €		210,00 €
cylindre < +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère >0et4<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				

Arrêté du 2 décembre 2019 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

Date du texte : 2019-12-02

Publié au BOCC N° :

La ministre des solidarités et de la santé,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 ;

Vu l'arrêté du 22 juillet 2019 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif ;

Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 14 novembre 2019 ;

Vu les notifications en date des 15 novembre et 2 décembre 2019.

Arrête :

Art. 1er. - Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au Journal officiel de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

A. - Accords de branches et conventions collectives nationales

I. - Convention collective du 15 mars 1966 et Accords collectifs CHRS Accord interbranche du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé.

B. - Accords d'entreprise et décisions unilatérales

I. - Association ORSAC Le Clos Chevalier 01210 Ornex

Décision unilatérale du 1er octobre 2019 relative à la mise en place d'une prime expérimentale d'attractivité.

II. - Association APSH 34 34193 Montpellier

Accord d'entreprise du 9 août 2019 relatif à la mise en place du vote électronique.

III. - Association ASSIA RESEAU UNA 35176 Chartres-de-Bretagne

Accord du 31 janvier 2019 relatif aux revalorisations salariales et aux indemnités kilométriques.

IV. - Association APASE 35510 Cesson-Sévigné

Accord du 16 septembre 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

V. - EHPAD Jacques DUMAS 46190 Sousceyrac

Accord du 23 août 2019 relatif à l'aménagement du temps de travail et pérennisation d'usages en vigueur.

VI. - Association CLAIRE AMITIE FRANCE 75019 Paris

Accord d'entreprise du 29 juin 2018 relatif à l'aménagement du temps de travail et à la qualité de vie au travail.

VII. - Association Addiction Méditerranée 13001 Marseille

Accord d'entreprise du 29 août 2019 relatif à la mise en place ducomité social etéconomique.

VIII. - Fondation MARIE-LOUISE 31150 Gratentour

Accord d'entreprise du 29 août 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

IX. - Sauvegarde de l'ISERE 38600 Fontaine

Accord d'entreprise du 3 juillet 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

X. - Association ACJM 50204 Coutances

Accord d'entreprise du 22 juillet 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XI. - ADPEP 52
52400 Bourbonne-les-Bains

Accord d'entreprise du 8 juillet 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XII. - ADAPEI 53000 Laval

Accord d'entreprise du 28 juin 2019 relatif au protocole préélectoral du comité social et économique.

XIII. - ANAIS 61000 Alençon

Accord d'entreprise du 15 juillet 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique et du comité social et économique central.

XIV. - ORSAC 69002 Lyon

Accord d'entreprise du 12 juillet 2019 relatif aux modalités d'organisation des élections professionnelles. Accord d'entreprise du 10 septembre 2019 relatif au fonctionnement des comités sociaux économiques d'établissement.

XV. - Association Convergences 71120 Charolles

Accord d'entreprise du 9 septembre 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XVI. - Association Espoir Centres Familiaux Jeunes 75013 Paris 13

Accord d'entreprise du 9 septembre 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XVII. - Fédération des APAJH 75755 Paris 15

Protocole d'accord du 5 septembre 2019 relatif à la prorogation des mandats des représentants du personnel.

XVIII. - Association ATMP 76022 Rouen

Accord d'entreprise du 28 août 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XIX. - Association de Villebouvet 77176 Savigny-le-Temple

Accord d'entreprise du 15 juillet 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XX. - Association Les Bruyères 77000 Melun

Accord d'entreprise du 16 août 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XXI. - Association Paroles de Femmes - Le Relais 77240 Vert-Saint-Denis

Décision unilatérale du 13 septembre 2019 relative à la réduction des mandats et à la mise en place du comité social et économique.

XXII. - UES Diaconesses de Reuilly 78000 Versailles

Accord d'entreprise du 9 septembre 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XXIII. - Association AAPISE
91290 Arpajon

Accord d'entreprise du 11 septembre 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XXIV. - UDAF de la Réunion
97438 Sainte-Marie

Accord d'entreprise du 5 septembre 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XXV. - AGAPEI 13 13300 Salon-de-Provence

Avenant 1 du 5 mars 2019 relatif à l'aménagement du temps de travail.

Art. 2. - Ne sont pas agréés, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

A. - Accords d'entreprise et décisions unilatérales

I. - MAS Hélios 32400 Saint-Germé

Accord du 3 juillet 2019 relatif à la prime d'habillage et déshabillage

II. - Association ADGESSA

33000 Bordeaux

Accord du 9 juillet 2019 relatif à la mise en œuvre du droit d'expression

III. - Association COALLIA

75012 Paris

Accord du 6 juin 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique. Art. 3. - Le point I de l'article 2 de l'arrêté du 22 juillet 2019 susvisé est abrogé.

Art. 4. - La directrice générale de la cohésion sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019

Date du texte : 2019-12-18

Publié au BOCC N° :

Publics concernés : salariés en contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire relevant d'un des secteurs d'activité ouverts à l'expérimentation.

Objet : définition des secteurs d'activité entrant dans le champ de l'expérimentation sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de travail temporaire.

Entrée en vigueur : le texte s'applique aux contrats à durée déterminée ou de travail temporaire relevant d'un des secteurs d'activité ouverts à l'expérimentation conclus à compter du lendemain de sa publication.

Notice : le texte définit les secteurs d'activité pour lesquels il est possible à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2020 de conclure un contrat de travail à durée déterminée ou contrat de travail temporaire pour assurer le remplacement de plusieurs salariés et au titre desquels seront appréciés, dans le cadre d'un rapport d'évaluation, le nombre et la durée de ces contrats, ainsi que les effets sur les conditions d'emploi et de travail des salariés, et plus particulièrement les garanties qui leur sont applicables en matière de durée totale du contrat et de nombre maximal de renouvellements possibles.

Références : le décret est pris pour l'application de l'article 53 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il peut être consulté sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).

Le Premier ministre,
Sur le rapport de la ministre du travail,
Vu le code du travail ;
Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 53 ;
Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 27 novembre 2019,

Décrète :
Les secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation prévue à l'article 53 de la loi du 5 septembre 2018 susvisée sont ceux figurant dans la liste annexée au présent décret. Article 2

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ANNEXE

LISTE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ AUTORISÉS À METTRE EN ŒUVRE L'EXPÉRIMENTATION

Secteurs d'activité	IDCC de rattachement
Sanitaire, social et médico-social	2264 - Convention collective nationale de l'hospitalisation privée
	0405 - Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux
	0029 - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif
	0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
	0783 Centres d'Hébergement et de réadaptation
	2046 - Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer
	5502 - Convention Collective Croix-Rouge
	1001 - 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

Propreté et nettoyage	3043 - Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés
Economie sociale et solidaire au sens des dispositions de l'article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, pour les activités relevant de la radio diffusion, de l'animation, du tourisme social et familial, du sport, des foyers et services de jeunes travailleurs, de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile et des acteurs du lien social et familial	1518 - Convention collective nationale de l'animation
	2511 - Convention collective nationale du sport
	2941 - Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile
	1261 - Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial
	1316 - Convention collective nationale de tourisme social et familial
	1922 - Convention collective nationale de la radiodiffusion
	1480 - Convention collective nationale des journalistes
	2336 - Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs
Tourisme en zone de montagne	454 - Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	2216 - Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
Plasturgie	0292 - Convention collective nationale de la plasturgie
Restauration collective	1266 - Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités
Sport et équipements de loisirs	1557 - Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs
Transport routier et activités auxiliaires	16 - Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport

Industries alimentaires	112 - Convention collective nationale de l'industrie laitière
	440 - Convention collective départementale des sucreries et sucreries-distilleries de la Réunion
	843 - Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales-
	901 - Convention collective départementale des ouvriers de la boulangerie de la Martinique
	1267 - Convention collective nationale de la pâtisserie
	1286 - Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
	1341 - Convention collective départementale des industries agroalimentaires de la Réunion
	1396 - Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés
	1513 - Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière
	1534 - Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes
	1543 - Convention collective nationale de la boyauderie
	1586 - Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
	1700 - Convention collective départementale des sucreries, sucreries-distilleries et distilleries de la Guadeloupe
	1747 - Convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie
	1930 - Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (ex meunerie)
	1938 - Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles, commerce de gros
	1987 - Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé
	2250 - Convention collective régionale de la boulangerie-pâtisserie de la Guyane
	2728 - Convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre
	3109 - Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses
	7001 - Convention collective nationale des coopératives et SICA de production, transformation et vente du bétail et des viandes
	7003 - Convention collective nationale des coopératives agricoles, union de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et de légumes, des plats cuisinés et des
	7004 - Convention collective nationale des coopératives laitières, unions de coopératives laitières et SICA laitières
	7005 - Convention collective nationale des caves coopératives et de leurs unions élargie aux SICA vinicoles
	7023 - Convention collective nationale des entreprises agricoles de déshydratation
	8215 - Convention collective régionale de la déshydratation Champagne Ardenne
	8435 - Convention collective régionale des coopératives fruitières Ain Doubs Jura

Services à la personne	3127 - Convention collective nationale des entreprises de services à la personne

Fait le 18 décembre 2019.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,

Muriel Pénicaud

Avenant n°1 modifications dispositions (10 juillet 2020)

Date du texte : 2020-07-10

Publié au BOCC N° : 20210003

Signataires	
Organisations patronales	Organisation professionnelle d'employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire NEXEM (NEXEM)
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux - CFDT (FSS CFDT) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FSS CFDT)

Préambule

L'accord interbranche du 2 octobre 2019 met en place un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé au niveau des branches professionnelles suivantes :

- Convention Collective Nationale de Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 0413) à laquelle est rattachée la CCN des médecins spécialistes qualifiés, par arrêté du 16 novembre 2018 relatif à la fusion des champs conventionnels publié au Journal Officiel du 27 novembre 2018,

- Accords Collectifs des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (IDCC 0783).

Afin d'assurer le suivi du régime de complémentaire santé mutualisé mis en place, les partenaires sociaux des deux branches professionnelles sus visées précisent certaines dispositions de l'accord interbranche du 2 octobre 2019, en le modifiant ou en le complétant.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1 – Modification de certaines dispositions de l'accord interbranche du 2 octobre 2019

L'article 3.6 de l'accord interbranche du 2 octobre 2019 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes.

« Article 3.6 – Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé

Les branches professionnelles CCN 66 et CHRS délèguent au Comité de Suivi Interbranche (ci-après « CSI »), dont sont membres les organisations d'employeurs (collège employeur) et de salariés (collège salarié) représentatives dans le champ d'application du présent accord, les missions suivantes :

- le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé,

- ainsi que du Haut Degré de Solidarité défini à l'article 3.5 2) du présent accord.

Les décisions du CSI sont prises par accord constaté entre le collège employeur et celui des salariés, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions ci-dessous :

- Les membres présents procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées compte non tenu des abstentions.

Au sein du collège des salariés, chaque organisation syndicale détient une voix pour chacun des champs dans lequel elle est représentative.

Au sein du collège des employeurs, chaque organisation d'employeurs détient une voix pour chacun des champs dans lequel elle est représentative.

- Le résultat de ce vote détermine la position du collège. Au cas où une majorité ne se dégage pas au sein d'un collège, celui-ci est considéré comme s'abstenant.

- En cas de partage de voix ou d'abstention d'un des collèges, la délibération concernée n'est pas adoptée. Le cas échéant sur demande de l'un des collèges, la délibération peut être portée à l'ordre du jour des instances de négociation de chacun des environnements déterminant le champ de l'accord interbranches.

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 dans le cadre de la gestion de leur régime antérieur respectif compte tenu de l'étude des comptes pour l'année 2019.

Les partenaires sociaux se réuniront dans le mois suivant l'agrément de l'avenant de révision pour la première réunion de mise en place du CSI et la détermination de son règlement intérieur. »

Article 2 – Effet, durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.

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

Arrêté du 2 octobre 2020 relatif à l'agrément de certains accords

Date du texte : 2020-10-02

Publié au BOCC N° :

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 2 octobre 2020 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

NOR : *SSAA2025335A*

Le ministre des solidarités et de la santé,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 ; Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 17 septembre 2020 ; Vu les notifications en date du 22 septembre 2020,

Arrête :

Art. 1er. - Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal Officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

A. - **Accords de branche et Conventions collectives nationales**

I. - Branche de l'Aide à Domicile (CCU BAD)

Avenant n° 44 du 30 avril 2020 relatif à la valeur du point.

II. - Convention collective du 15 mars 1966 (NEXEM)

1. Avenant n° 354 du 23 juin 2020 relatif à la majoration de l'indemnité de sujétion spéciale.

2. Avenant n° 356 du 23 juin 2020 relatif à la prévoyance.

III. - Convention collective du 31 octobre 1951 (FEHAP)

Avenant n° 2020-01 du 12 mars 2020 relatif au toilettage de la convention collective.

B - **Accords d'entreprise et décisions unilatérales**

I. - Association pour les Personnes handicapées (08260 Auvilliers-les-Forges)

Accord d'entreprise du 31 janvier 2020 relatif à la compensation d'un jour d'arrêt pour maladie par un congé récupérateur.

II. - Association Institut des PARONS (13090 Aix-en-Provence)

Accord d'entreprise du 18 novembre 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019.

III. - Association ALDS

(29233 Cléder)

Décision unilatérale du 4 mai 2020 relative à l'indemnisation des salariés en activité partielle.

IV. - Association APTIM (47300 Villeneuve-sur-Lot)

Décision unilatérale du 19 mai 2020 relative au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

V. - Association EST ACCOMPAGNEMENT (57050 Metz)

Protocole d'accord n° 4 du 7 juillet 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

VI. - Association VISA (59000 Lille)

Accord d'entreprise du 10 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat modulée Covid19.

VII. - MAS LES CHAMPS DORES (62530 Hersin-Coupigny)

Accord d'entreprise du 30 janvier 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

VIII. - ADPEP 62 (62000 Arras)

Accord d'entreprise du 9 décembre 2019 relatif aux négociations annuelles obligatoires 2019.

IX. - APREVA Réalisations Sociales (62740 Fouquières-les-Lens)

Accord d'entreprise du 18 décembre 2019 relatif aux négociations annuelles obligatoires 2020.

X. - UDAF du Puy-de-Dôme (63000 Clermont-Ferrand)

Décision unilatérale du 6 mai 2020 relative au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

XI. - ARSEA (67100 Strasbourg)

Décision unilatérale du 19 juin 2020 relative au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

XII. - Association ACPPA (69340 Francheville)

Accord d'entreprise du 11 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

Art. 2. - Ne sont pas agréés les accords collectifs de travail suivant :

I. - Association PHARE EN ROANNAIS (42300 Roanne)

Accord d'entreprise du 26 mars 2020 relatif à la définition d'un statut collectif unique suite à une fusion absorption.

II. - ARSEA (67100 Strasbourg)

1. Accord d'entreprise du 26 novembre 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire - attribution des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés au personnel éducatif en surveillance de nuit.

2. Accord d'entreprise du 26 novembre 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire - versement d'une prime de transport.

III. - Centre médico-social Basile MOREAU (72300 Précigné)

Décision unilatérale du 17 avril 2020 relative au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

IV. - Association Nationale pour l'Intégration des Personnes handicapées (ANIPH)

(75014 Paris)

Accord d'entreprise du 13 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

V. - Association ASAD (75010 Paris)

Accord d'entreprise du 16 septembre 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2019.

VI. - Association EMERGENCE(S) (76000 Rouen)

Décision unilatérale du 2020 relative au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

VII. - Association LA SERENO (84110 Vaison-la-Romaine)

Décision unilatérale du 27 mars 2020 relative au versement d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

Art. 3. - Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française. Fait le 2 octobre 2020.

Pour le ministre et par délégation :

La directrice générale de la cohésion sociale, V. Lasserre

Nota. - Le texte des accords cités à l'article 1er (A) ci-dessus sera publié au *Bulletin officiel* Santé protection sociale - solidarités n° 20/10 disponible sur les sites intranet et internet du ministère des solidarités et de la santé.

Avenant frais de sante (IDCC 413 et 783) 4 mars 2021 (4 mars 2021)

Date du texte : 2021-03-04

Publié au BOCC N° : 20210024

Signataires	
Organisations patronales	Organisation professionnelle d'employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire NEXEM (NEXEM)
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux - CFDT (FSS CFDT) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FSS CFDT) Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (FSAS CGT) (FSS CFDT)

Préambule

L'accord interbranche du 2 octobre 2019 met en place un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé au niveau des branches professionnelles suivantes :

- Convention Collective Nationale de Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 0413) à laquelle est rattachée la CCN des médecins spécialistes qualifiés, par arrêté du 16 novembre 2018 relatif à la fusion des champs conventionnels publié au Journal Officiel du 27 novembre 2018,

- Accords Collectifs des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (IDCC 0783).

A ce titre, l'accord interbranches en son article 3.5 2) instaure un Haut Degré de Solidarité (HDS Santé) sur ce périmètre ayant pour objectifs principaux de financer en conformité avec le code de la sécurité sociale :

- des actions de prévention susceptibles de bénéficier d'une prise en charge par le HDS,

- de l'action sociale dédiée aux bénéficiaires du fonds,

- ou de la prise en charge de la cotisation pour certains salariés,

Le présent avenant définit, entre autres, les orientations des actions financées, les règles de fonctionnement et de gestion du fonds de solidarité.

L'accord interbranches du 2 octobre 2019 prévoit également la négociation relative à la mise en œuvre des dispositions de l'article L 912-1 IV du code de la sécurité sociale, à savoir la désignation d'un gestionnaire unique pour assurer la gestion et le suivi du Haut Degré de Solidarité (HDS Santé) sur le champ de l'accord. Le présent avenant met en œuvre cette disposition. Ainsi les entreprises entrant dans le champ de l'accord interbranches du 2 octobre 2019 devront alimenter le HDS Santé en consacrant 2% de la cotisation (hors taxe) de complémentaire santé collective et obligatoire.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1 – Objet

Le présent avenant régit les règles relatives à la mise en place effective du degré élevé de solidarité du régime de complémentaire santé interbranches conformément à l'accord interbranches du 2 octobre 2019.

Il définit notamment les principes de financement et de gestion mutualisée des prestations. Ces principes sont mis en œuvre par un Protocole technique relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité au sein du périmètre de l'accord (ci-après « le Protocole technique »).

Il modifie l'article 3.5 2) « Haut Degré de Solidarité du régime mutualisé » de l'accord interbranches du 2 octobre 2019.

Article 2 - Modification de certaines dispositions de l'accord interbranche du 2 octobre 2019

L'article « 3.5 2) Haut Degré de Solidarité du régime mutualisé » de l'accord interbranches du 2 octobre 2019 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes. Les dispositions du « 1) Tableau des garanties » sont inchangées.

« Article 3.5 Prestations

2) Haut Degré de Solidarité Santé

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

- perçoit les ressources mentionnées au d) ;

- finance les prestations visées au e) .

Ce fonds est piloté par le Comité de Suivi Interbranches (ci-après « CSI ») qui en délègue la gestion à un organisme gestionnaire désigné conformément au c). 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 complémentaire santé 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.

a) Bénéficiaires des actions individuelles

Peuvent bénéficier des aides du haut degré de solidarité dans les conditions définies au e) et conformément au Protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ de l'accord interbranches couverts au titre du régime collectif et obligatoire qui leur est applicable ;

- les salariés définis au point précédent 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 ;

- les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de complémentaire santé défini à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

- les personnes couvertes au titre de l'article 4 de la Loi Evin du 31 décembre 1989.

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

b) Bénéficiaires des actions collectives

Les actions collectives définies au e) bénéficient aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord interbranches du 2 octobre 2019. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations définies au d) pour que l'action puisse être mise en œuvre.

c) Organisme gestionnaire du fonds de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 IV du Code de la sécurité sociale et à l'accord Interbranches du 2 octobre 2019, le CSI 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 au présent article 3.5 2) conformément aux décisions de pilotage prises par le CSI. A ce titre, mandat lui est donné pour notamment :

- recouvrir et percevoir le prélèvement visé au d) ;

- instruire, dans le cadre du Protocole technique, les dossiers de financement des prestations définies au e) ;

- procéder au paiement des prestations définies au e) ;

- missionner les prestataires choisis pour développer les actions collectives définies à l'article e) .

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

d) Financement du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation versée au titre du régime 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 du régime de base de la sécurité sociale, de la mutualité sociale agricole le cas échéant ou encore du régime local Alsace Moselle.

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 l'accord interbranches du 2 octobre 2019, 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 au titre de la complémentaire santé.

Il appartient aux entreprises qui n'adhèrent 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.

e) Prestations gérées de manière mutualisée

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 le CSI, et définies au sein du Protocole technique.

Objectifs des actions en entreprise

Le fonds de solidarité finance, pour les bénéficiaires définis au b), des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Prise en charge de prestations d'action sociale à 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 au a) ;

- 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.

Prise en charge de la cotisation

Le fonds, conformément aux dispositions de l'article R 912-2 du code de la sécurité sociale, peut prendre en charge totalement ou partiellement la cotisation de certains salariés notamment les apprentis. Les salariés concernés, les modalités et le montant pris en charge feront l'objet de dispositions spécifiques dans le protocole technique et d'un avenant au présent accord le cas échéant.

Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité

Les prestations du fonds de solidarité sont attribuées aux bénéficiaires définis au a), dans les conditions prévues par le présent e).

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.

f) Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, le CSI 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.

Article 3 – Effet, durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.

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

Accord n°165 prevoyance (23 novembre 2022)

Date du texte : 2022-11-23

Publié au BOCC N° : 20230015

Signataires	
Organisations patronales	La Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (AXESS)
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux - CFDT (FSS CFDT) Fédération nationale de l'action sociale (FNAS FO) (FSS CFDT) Fédération de la santé et de l'action sociale CGT (FSAS CGT) (FSS CFDT)

Préambule

Le protocole 163 du 7 septembre 2020 des Accords Collectifs CHRS a permis de renouveler la mutualisation, par recommandation d'organismes assureurs, du régime de prévoyance collectif et obligatoire pour la période 2021-2025.

Lors de cette négociation, les organismes assureurs ont souligné la nécessité, compte tenu du contexte sanitaire et de la sinistralité observée sur le périmètre du régime de prévoyance des Accords Collectifs CHRS, de travailler sur l'équilibre du couple cotisation/garantie à court terme. Les échanges techniques avec les organismes assureurs en Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance CHRS ont permis d'établir une évolution de la cotisation de près de 5% à compter de l'année 2023.

C'est dans ce cadre que s'est déroulée la négociation du présent protocole d'accord au regard des comptes du régime de prévoyance pour l'année 2021.

ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE

Le présent protocole d'accord modifie les taux de cotisation non-cadres et cadres de l'article 7.1 « Prévoyance » des Accords Collectifs applicables aux Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale dans le cadre de la mutualisation organisée par recommandation d'organismes assureurs au sens de L 912-1 du code de la sécurité sociale. Les autres dispositions de l'article 7.1 demeurent inchangées.

ARTICLE 2 – MODIFICATION DU REGIME DE PREVOYANCE

7.1.6 Taux de cotisations

1- salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation du régime auprès des organismes assureurs recommandés, ces taux sont de : 2.206 % TA et 2.206 % 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 :

- 1.103 % TA, TB à la charge du salarié et de

- 1.103 % 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	0,515%	0,515%			0,515%	0,515%
Rente Education	0,084%	0,084%			0,084%	0,084%
Incapacité Temporaire			0,714%	0,714%	0,714%	0,714%
Invalidité IPP	0,504%	0,504%	0,389%	0,389%	0,893%	0,893%
Total	1,103%	1,103%	1,103%	1,103%	2,206%	2,206%

2- salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs recommandés, ces taux sont de : 2.206 % TA et 3.308 % 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 :

- 0,578 % TA et 1,654 % TB, TC à la charge du salarié et de

- 1,628 % TA et 1,654 % 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**	**TA**	**TB**	**TA**	**TB**
Décès	0,798%	0,798%			0,798%	0,798%
Rente Education	0,084%	0,084%			0,084%	0,084%
Incapacité Temporaire			0,578%	1,082%	0,578%	1,082%
Invalidité IPP	0,746%	0,772%		0,572%	0,746%	1,344%
Total	1,628%	1,654%	0,578%	1,654%	2,206%	3,308%

Cette répartition est faite dans le respect des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (1,5% tranche A).

Article 3 – ENTREE EN VIGUEUR ET AGREMENT

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera applicable le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.

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

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
ADMR	Aide à domicile en milieu rural
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AMP	Aide-médico-psychologique
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
APICIL	Coassurance pour les garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle
APS	Activités physiques et sportives
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
AT	Accident du travail.
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAEGADV	Certificat d'aptitude à l'enseignement général pour aveugles et déficients visuels
CAEJDA	Certificat d'aptitude à l'enseignement des jeunes déficients auditifs
CAEMA	Certificat d'aptitude à l'enseignement de la musique aux aveugles déficients visuels
CAFDES	Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social
CAFETS	Certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé
CAFPETDA	Certificat d'aptitude aux fonctions de professeur d'enseignement technique aux déficients auditifs,
CAMSP	Centres d'action médico-sociale précoce
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPASE	Certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives et à l'exercice des professions socio-éducatives
CAPEJS	Certificat d'aptitude au professorat d'enfants jeunes sourds
CAPETADV	Certificat d'aptitude aux fonctions de professeur d'enseignement technique aux aveugles et déficients visuels
CAPSAIS	Certificat d'aptitude aux actions pédagogiques spécialisées d'adaptation et d'intégration scolaires
CART	Centres d'adaptation et de redynamisation au travail
CAT	Centre d'aide par le travail
CCNT	Convention collective nationale de travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CEF	Centre éducatif fermé
CER	Centres éducatifs renforcés
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CMPP	Centres médico-psycho-pédagogique
CNPC	Commission nationale paritaire de conciliation
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNPN	Commission nationale paritaire de négociation
CNPTP	Commission nationale paritaire technique de prévoyance
CPM	Caisse de prévoyance et de retraite du personnel des organismes de mutualité
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CREAI	Centre de formation d'éducateurs spécialisés

Sigle	Définition
CRP	Centres de rééducation professionnelle
CS	
CSE	Comité social et économique
CSG	Contribution sociale généralisée
CTENAI	Centre Technique National de l'Enfance et de l'Adolescence Inadaptée
CTNEAI	Centre Technique National de l'Enfance et de l'Adolescence Inadaptée
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEAVS	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale
DECS	Diplôme d'études comptables supérieures
DEFA	Dîplome d'état relatif au fonctions d'animation
DIS	Diplôme interuniversitaire de spécialisation
DSN	Déclaration sociale nominative
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ENEPFC	Ecole normale d'éducation physique féminine catholique
EPS	Education physique et sportive
ESSEC	Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales
FEGAPEI	Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales
FEHAP	Fédération des Etablissements Hospitaliers
FNCLCC	Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer
FO	Force ouvrière
FSNESEI	Fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée
GIE	Groupement d'intérêt économique
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HDS	Haut degré de solidarité
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
IEC	Etablissements pour caractériels et sociaux.
IEM	Infirmes moteurs cérébraux.
IFSI	Instituts de formation en soins infirmiers
ILEPS	Institut libre d'éducation physique supérieure
IPP	Incapacité permanente professionnelle
IRTS	Instituts régionaux en travail social
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LPC	Langage parlé complété
LPP	Liste des produits et prestations
LSF	Langue des signes
MP	Maladie professionnelle
NCA	Autres activités manufacturières
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PJJ	Protection judiciaire de la jeunesse
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
QVT	Qualité de vie au travail
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SESSAD	Services d'éducation spéciale et de soins à domicile

Sigle	Définition
SIREN	Ce numéro est attribué par l'|INSEE| et se compose de 9 chiffres. Ce numéro est unique et invariable. Le numéro |SIREN| classique se décompose en trois groupes de trois chiffres attribués d'une manière non significative en fonction de l'ordre d'inscription
SNALESS	Syndicat national des associations laïques employeurs dusecteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social
SNAPEI	Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés
SNASEA	Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SOAE	Service d'orientation et d'action éducative
SOP	Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif
SPE	Syndicat des particuliers employeurs
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNEAS	Syndicat d'employeurs associatifs sanitaire, social et médico-social
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TC	Tranche C
TPE	Très petite entreprise
UGSEL	Union générale sportive de l'enseignement libre
UME-SPE	Union des médecins-spécialistes
UNAF	Union nationale des associations familiales
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNIFED	Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs
VAE	Validation des acquis de l'expérience
XXIV	

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1966-03-15	Annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature	39
	Annexe 2 Classification des emplois Personnel de direction, d'administration et de gestion	46
	Annexe 2 Personnel de direction, d'administration et de gestion	45
	Annexe 3 : Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel éducatif, pédagogique et social	54
	Annexe 3 : Personnel éducatif, pédagogique et social	50
	Annexe n°1 bis relative au personnel participant à un transfert d'activités total ou partiel périodique ou occasionnel, des établissements et services, camps, colonies de vacances	37
	Annexe n° 3 A - Liste des écoles de formation des éducateurs spécialisés - Avant institution du diplôme d'Etat (JORF du 13 juillet 1973)	68
	Annexe n° 3 B - Liste des instituts, écoles et cycles de formation de moniteurs-éducateurs - Avant institution du diplôme d'Etat (JORF du 13 juillet 1973)	71
	Annexe n° 3 C - Liste des centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants - Agréées (JORF du 13 juin 1973)	73
	Annexe n° 3 D - Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant n°119 permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979	75
	Annexe n° 4 - Personnel psychologique et paramédical	76
	Annexe n° 4 suite - Classification des emplois et coefficients de salaire du personnel psychologique et paramédical	77
	Annexe n° 5 Dispositions particulières au personnel des services généraux	80
	Annexe n° 6 Dispositions spéciales aux cadres	86
	Annexe n° 8 relative aux dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi	98
	Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.	1
1976-09-10	Avenant n° 60 ter du 10 septembre 1976 relatif à l'annexe n° 8 (application des articles 11 et 14)	105
1978-01-11	Additif à l'annexe n° 8 - Protocole d'accord du 11 janvier 1978	107
1979-02-01	Annexe à l'avenant n° 119 du 1er février 1979. Avenant n° 119 du 1 février 1979	154
1979-03-01	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.	291
	Modèle de contrat Temps plein et temps partiel	295
1979-10-24	Avenant n° 126 du 24 octobre 1979	279
1981-11-27	Annexe n° 10 dispositions particulières au personnel des établissement et services pour personnes handicapées adultes Accord du 27 novembre 1981	116
1982-04-08	Protocole d'accord du 8 avril 1982 relatif aux contrats de solidarité	165
1982-06-29	Protocole d'accord du 29 juin 1982 relatif à la durée du travail	155
1983-05-02	Protocole d'accord du 2 mai 1983 relatif à l'indemnisation des représentants syndicaux aux commissions nationales paritaires	166
1985-02-25	Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la formation professionnelle des jeunes	168
	Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la préretraite	173
1985-03-15	Accord du 15 mars 1985 relatif à la formation des jeunes	168
1985-05-13	Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux frais de déplacement des salariés participants aux négociations paritaires	171
	Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux objectifs de formation	169
1989-06-27	Avenant n° 202 du 27 juin 1989 relatif au nouveau classement des emplois conventionnels	130
1991-03-01	Avenant n° 223 du 1 mars 1991 relatif au financement de la formation professionnelle -participation minimale obligatoire	171
1991-10-22	Annexe n° 7 - Personnel des IRTS, centres de formation et des écoles et instituts de formation (avenant n°229 du 22 octobre 1991)	97
1993-03-09	Protocole d'accord du 9 mars 1993 relatif aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétences. Agréé par arrêté du 24 septembre 1993 JORF 21 octobre 1993.	299
1993-03-10	Avenant n° 242 du 10 mars 1993 relatif aux salaires	280
	Avenant n° 244 du 10 mars 1993 relatif aux salaires	280
1993-04-06	Elargissement du champ d'application de la convention Protocole d'accord du 6 avril 1993	298

Date	Texte	Page
1993-10-11	Protocole d'accord du 11 octobre 1993 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif. Agréé par arrêté du 18 mars 1994 JORF 12 mai 1994.	301
1994-06-21	Avenant n° 249 du 21 juin 1994 relatif aux salaires	281
1994-07-11	Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 relatif à la classification des emplois conventionnels et avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994	138
1994-10-25	Avenant n° 253 du 25 octobre 1994 relatif aux salaires	282
1994-12-19	Annexe n° 9 relative à la classification des personnels des établissements de mineurs déficients auditifs et visuels Avenant n° 255 du 19 décembre 1994	108
1995-12-22	Accord du 22 décembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité.	304
1996-02-27	Avenant n° 1 du 27 février 1996 relatif aux délégations régionales	303
1996-06-28	Avenant n° 259 du 28 juin 1996 relatif aux salaires	283
1997-01-06	Dénonciation du protocole d'accord du 30 octobre Lettre de dénonciation du 6 janvier 1997	175
1998-01-12	Accord du 12 janvier 1998 sur la cessation anticipée d'activité dans le secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif.	306
1999-03-12	Accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	155
1999-04-01	Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en oeuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail. Accord agréé par arrêté du 4 août 1999, JORF 8 août 1999.	308
2000-03-14	Avenant n° 3 du 14 mars 2000 à l'accord relatif à l'ARTT	176
2000-05-29	Avenant n° 268 du 29 mai 2000 relatif aux primes	173
2001-04-03	Accord n° 2001-01 du 3 avril 2001 modifiant l'accord ARTT du 1er avril 1999	320
2001-06-06	Avenant n° 271 du 6 juin 2001 relatif aux salaires	284
2001-06-28	Avenant n° 275 du 28 juin 2001 relatif aux salaires	283
2002-03-11	Avenant n° 277 du 11 mars 2002 relatif aux salaires	283
2002-04-17	Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit (1)	331
2002-04-24	Avenant n° 278 du 24 avril 2002 relatif à la compatibilité des diplômes européens	154
2002-10-22	Avenant 'Salaires' n° 281 du 22 octobre 2002	284
	Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 relatif au champ d'application	128
2003-07-08	Avenant n° 284 du 8 juillet 2003 relatif au surveillant de nuit qualifié	183
	Avenant n° 285 du 8 juillet 2003 relatif à l'emploi des maîtres et maîtresses de maison	184
2003-10-03	Avenant n° 289 du 3 octobre 2003 relatif aux repas et logements fournis par l'employeur	174
2004-01-14	Avenant n° 292 du 14 janvier 2004 relatif aux emplois d'EPS et d'APS	177
2004-05-10	Avenant n° 295 du 10 mai 2004 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs fermés	185
	Avenant n° 296 du 10 mai 2004 relatif aux frais professionnels	172
2005-05-10	Avenant n° 298 du 10 mai 2005 relatif aux salaires	285
2005-07-05	Avenant n° 299 du 5 juillet 2005 relatif au contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi	186
2005-11-03	Accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère 2005 (Guadeloupe)	188
2005-12-22	Accord du 22 décembre 2005 relatif à la mise en place d'une indemnité compensatrice de vie chère (Guyane)	187
2006-01-30	Avenant du 30 janvier 2006 à l'accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère (Guadeloupe)	190
2006-12-14	Lettre d'adhésion de la CFDT services de santé et services sociaux à l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 sur la prévoyance Lettre d'adhésion du 14 décembre 2006	190
2007-03-19	Avenant n° 1 du 19 mars 2007 relatif à la modulation du temps de travail et au compte épargne-temps	323
2007-04-19	Avenant n° 1 du 19 avril 2007 à l'accord n 2002-01 du 17 avril 2002	338
2008-03-05	Avenant n° 314 du 5 mars 2008 relatif aux mesures salariales	286
2009-12-01	Adhésion par lettre du 1er décembre 2009 du SNALESS à la convention	191
2010-06-01	Avenant n° 321 du 1er juin 2010 relatif à la valeur du point	287
2010-10-08	Avenant n° 322 du 8 octobre 2010 relatif aux régimes de prévoyance collectifs	191
2013-10-25	Avenant n° 326 du 25 octobre 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er avril 2013	287
2014-02-19	Lettre d'adhésion de la fédération sud santé-sociaux (19 février 2014)	NV-1
2014-03-28	Avenant n° 327 du 28 mars 2014 relatif à la formation des salariés sans qualification	201
2014-09-01	Avenant n° 328 du 1er septembre 2014 relatif au régime de complémentaire santé	202
2015-01-14	Avenant n° 330 du 14 janvier 2015 relatif aux congés familiaux et exceptionnels	213
2015-01-16	Adhésion par lettre du 16 janvier 2015 du SNALESS à l'avenant n° 328 du 1er septembre 2014	213

Date	Texte	Page
2015-03-04	Avenant n° 331 du 4 mars 2015 relatif à l'intégration des métiers	214
	Avenant n° 332 du 4 mars 2015 relatif au régime de prévoyance collectif	219
	Avenant n° 333 du 4 mars 2015 relatif à la classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants	222
2015-04-29	Avenant n° 334 du 29 avril 2015 relatif au régime de complémentaire santé	224
2015-09-07	Accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2016-2020 (7 septembre 2015)	NV-1
2015-12-04	Avenant n° 335 du 4 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance	229
2015-12-16	Adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention	233
	Adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention des médecins	298
2016-06-03	Avenant n° 338	NV-16
	Avenant n° 338 du 3 juin 2016 relatif au régime de complémentaire de santé	233
2016-11-28	Avenant n° 1 adhésion fegapei et nexem (28 novembre 2016)	NV-18
	Avenant n° 2 modification des instances de l'OETH (28 novembre 2016)	NV-19
2016-12-16	Adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 1er avril 1999 relatif à la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail et à ses avenants	328
	Adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 3 avril 2001 « loi Aubry II »	328
	Adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit et à son avenant n° 1	339
2017-11-29	Avenant n° 340 du 29 novembre 2017 relatif à la politique salariale 2017	287
	Avenant n° 341 du 29 novembre 2017 relatif à l'évolution des grilles salariales	236
	Avenant n° 342 du 29 novembre 2017 relatif au régime de complémentaire santé	240
	Avenant n° 343 du 29 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif	241
2017-12-06	Avenant n° 5 régime complémentaire santé (6 décembre 2017)	NV-21
2018-07-20	Avenant n° 345 du 20 juillet 2018 relatif au salaire minimum garanti	288
	Avenant n° 346 du 20 juillet 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques	242
2018-09-21	Avenant n° 347 du 21 septembre 2018	NV-26
	Avenant n° 347 du 21 septembre 2018 relatif au régime de prévoyance collectif	243
2018-10-16	Avenant n° 348 du 16 octobre 2018	NV-33
	Avenant n° 348 du 16 octobre 2018 relatif aux mesures salariales	252
2018-11-27	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations et entreprises agricoles du département des Ardennes	JO--1
2018-12-07	Avenant n° 349 du 7 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO « Santé »)	253
2019-02-26	Accord professionnel du 26 février 2019 relatif à la création d'un OPCO (Santé)	341
2019-04-12		NV-34
2019-05-02	Recommandation patronale de Nexem du 2 mai 2019	NV-43
2019-06-12	Arrêté du 12 juin 2019 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif	NV-43
2019-06-24	Adhésion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP à l'accord du 1er avril 1999	329
	Adhésion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP à l'accord du 3 avril 2001 « loi Aubry II »	329
	Adhésion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP à l'accord du 17 avril 2002	340
2019-07-17	Adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord du 1er avril 1999	330
	Adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord n° 2001-01 du 3 avril 2001	330
	Adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002	340
2019-10-02	Accord du 2 octobre 2019	NV-46
	Accord interprofessionnel du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé	254
2019-12-02	Arrêté du 2 décembre 2019 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif	NV-60
2019-12-18	Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-63
2020-06-23	Avenant n° 354 du 23 juin 2020 relatif aux mesures salariales pour l'année 2020	263
	Avenant n° 356 du 23 juin 2020 relatif à la mise en place du fonds de solidarité du régime de prévoyance collectif par désignation d'un organisme gestionnaire	263
2020-07-10	Avenant n°1 modifications dispositions (10 juillet 2020)	NV-66
2020-09-11	Avenant n° 357 du 11 septembre 2020 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire	267
2020-10-02	Arrêté du 2 octobre 2020 relatif à l'agrément de certains accords	NV-67

Date	Texte	Page
2020-12-10	Avenant n° 360 du 10 décembre 2020 relatif à la modification des titres IV, V et VII de la convention collective	269
2021-03-04	Avenant frais de sante (IDCC 413 et 783) 4 mars 2021 (4 mars 2021)	NV-69
2021-06-09	Avenant n° 361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'année 2021	289
2021-09-16	Avenant n° 362 du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire	276
2022-10-28	Adhésion par lettre du 28 octobre 2022 de la CFDT santé sociaux à l'accord constitutif de l'opérateur de compétence santé du 26 février 2019	350
2022-11-23	Accord n°165 prevoyance (23 novembre 2022)	NV-72
2025-03-21	Arrêté du 20 décembre 2024 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif	JO--1

Index alphabétique

A

A. - PERSONNELS DES SERVICES COMMUNS A PLUSIEURS ATELIERS 117
Absences 10
Accord du 12 janvier 1998 sur la cessation anticipee d'activite dans le secteur sanitaire, medico-social et social sans but lucratif. 306
Accord du 15 mars 1985 relatif a la formation des jeunes 168
Accord du 1er avril 1999 visant a mettre en oeuvre la creation d'emplois par l'amenagement et la reduction du temps de travail. Accord agree par arrete du 4 aout 1999, JORF 8 aout 1999. 308
Accord du 2 octobre 2019 NV-46
Accord du 22 decembre 1995 relatif a la cessation anticipee d'activite. 304
Accord du 22 decembre 2005 relatif a la mise en place d'une indemnite compensatrice de vie chere (Guyane) 187
Accord du 3 novembre 2005 relatif a la prime de vie chere 2005 (Guadeloupe) 188
Accord interprofessionnel du 2 octobre 2019 relatif au regime collectif et obligatoire de complementaire sante 254
Accord n° 2001-01 du 3 avril 2001 modifiant l'accord ARTT du 1er avril 1999 320
Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit (1) 331
Accord n°165 prevoyance (23 novembre 2022) NV-72
Accord professionnel du 26 fevrier 2019 relatif a la creation d'un OPCO (Sante) 341
Accord relatif a l'obligation d'emploi des travailleurs handicapes 2016-2020 (7 septembre 2015) NV-1
Accord-cadre du 12 mars 1999 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 155
Additif a l'annexe n° 8 - Protocole d'accord du 11 janvier 1978 107
Additif a l'annexe n° 8 - Protocole d'accord du 11 janvier 1978 concernant les educateurs techniques admis a la preparation du CAFETS, a la convention collective nationale de l'enfance et de l'adolescence inadaptees 107
Adhesion CFDT sante sociaux 350
Adhesion d'une branche 348
Adhesion de la FEGAPEI-SYNEAS 233
Adhesion de la FEGAPEI-SYNEAS a la convention des medecins 299
Adhesion de la FNCLCC a l'accord du 1er avril 1999 330
Adhesion de la FNCLCC a l'accord n° 2001-01 du 3 avril 2001 330
Adhesion de la FNCLCC a l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 340
Adhesion de NEXEM a l'accord du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit et a son avenant n° 1 339
Adhesion de NEXEM a l'accord du 1er avril 1999 relatif a la creation d'emplois par l'amenagement et la reduction du temps de travail et a ses avenants 328
Adhesion de NEXEM a l'accord du 3 avril 2001 « loi Aubry II » 328
Adhesion du salarie 203, 256
Adhesion du SNALESS 191
Adhesion par lettre du 16 decembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS a la convention 233
Adhesion par lettre du 16 decembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS a la convention des medecins 299
Adhesion par lettre du 16 decembre 2016 de NEXEM a l'accord du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit et a son avenant n° 1 339
Adhesion par lettre du 16 decembre 2016 de NEXEM a l'accord du 1er avril 1999 relatif a la creation d'emplois par l'amenagement et la reduction du temps de travail et a ses avenants 328
Adhesion par lettre du 16 decembre 2016 de NEXEM a l'accord du 3 avril 2001 « loi Aubry II » 328
Adhesion par lettre du 16 janvier 2015 du SNALESS a l'avenant n° 328 du 1er septembre 2014 213
Adhesion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC a l'accord du 1er avril 1999 330
Adhesion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC a l'accord n° 2001-01 du 3 avril 2001 330
Adhesion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC a l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 340
Adhesion par lettre du 1er decembre 2009 du SNALESS a la convention 191
Adhesion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP a l'accord du 17 avril 2002 340
Adhesion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP a l'accord du 1er avril 1999 329
Adhesion par lettre du 24 juin 2019 de la FEHAP a l'accord du 3 avril 2001 « loi Aubry II » 329
Adhesion par lettre du 28 octobre 2022 de la CFDT sante sociaux a l'accord constitutif de l'operateur de competence sante du 26 fevrier 2019 350
Adhesions 4
Affectation d'emploi 9
Agent administratif 47
Agent administratif (annexe 2) 237
Agent administratif principal 48
Agent commercial ou technico-commercial 118
Agent de bureau (annexe 2) 236, 290
Agent de methodes / chef de fabrication 118

Agent de planning (annexe 10) 238
Agent de planning - Agent magasinier-cariste 124
Agent de service interieur 82
Agent de service interieur (annexe 5) 237, 290
Agent magasinier manutentionnaire (annexe 10) 239
Agent magasinier manutentionnaire (Ouvrier de production ou d'entretien - Agent magasinier manutentionnaire) 124
Agent magasinier-cariste (Agent de planning - Agent magasinier-cariste) 124
Agent magasinier-cariste (annexe 10) 239
Agent technique 84
Agents de bureau 47
Agents technique superieur 85
Agreees (JORF du 13 juin 1973) (Annexe n° 3 C - Liste des centres de formation ou ecoles de jardinieres d'enfants - Agreees (JORF du 13 juin 1973)) 73
Agrement 327, 336
Agrement et entree en vigueur 240, 253, 254, 263, 267, 279, 287, 288, 291
Aide medico-psychologique 55
Aide soignant 80
Amenagement et reduction du temps de travail 155, 164
AMP pour adultes 127
Amplitude de la journee de travail et repos hebdomadaire 117
Animateur 61
Animateur (titulaire du DUT, formation de niveau III) 61
Animateur de 1re categorie 126
Animateur de 2e categorie 127
Animateur de formation 121
Animateur socio-educatif 61
Annexe 208, 262, 276, 349, 350
Annexe Liste du personnel vise 177
Annexe 1 relative aux salaires, aux indemnites et avantages en nature 39
Annexe 2 Classification des emplois Personnel de direction, d'administration et de gestion 46
Annexe 2 Personnel de direction, d'administration et de gestion 45
Annexe 3
- Personnel educatif, pedagogique et social 50
- Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel educatif, pedagogique et social 54
Annexe a l'avenant n° 119 du 1er fevrier 1979 Avenant n° 119 du 1 fevrier 1979 154
Annexe a l'avenant n° 119 du 1er fevrier 1979. Avenant n° 119 du 1 fevrier 1979 154
Annexe II 139
Annexe III 147
Annexe Nouvelles grilles de classement 95
Annexe n° 1 bis Personnel participant a un transfert d'activites total ou partiel periodique ou occasionnal, des etablissements et services, cmps, colonies de vacances 37
Annexe n° 10 dispositions particulieres au personnel des etablissement et services pour personnes handicapees adultes Accord du 27 novembre 1981 116
Annexe n° 10 Personnel des etablissement et services pour personnes handicapees adultes 116
Annexe n° 10, activites socioprofessionnelles, Classification du personnel des services communs a plusieurs ateliers 118
Annexe n° 10, Personnels concourant aux activites socioprofessionnelles, Classification du personnel des ateliers 123, 124
Annexe n° 3 A - Liste des ecoles de formation des educateurs specialises 68
Annexe n° 3 A - Liste des ecoles de formation des educateurs specialises - Avant institution du diplome d'Etat (JORF du 13 juillet 1973) 68
Annexe n° 3 B - Liste des instituts, ecoles et cycles de formation de moniteurs-educateurs - Avant institution du diplome d'Etat (JORF du 13 juillet 1973) 71
Annexe n° 3 C - Liste des centres de formation ou ecoles de jardinieres d'enfants - Agreees (JORF du 13 juin 1973) 73
Annexe n° 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 75
Annexe n° 4 - Personnel psychologique et paramedical 76
Annexe n° 4 suite - Classification des emplois et coefficients de salaire du personnel psychologique et paramedical 77
Annexe n° 5 Dispositions particulieres au personnel des services generaux 81
Annexe n° 5 Personnel des services generaux 81
Annexe n° 6 Dispositions speciales aux cadres 86
Annexe n° 7 - Personnel des IRTS, centres de formation et des ecoles et instituts de formation 97
Annexe n° 7 - Personnel des IRTS, centres de formation et des ecoles et instituts de formation (avenant n°229 du 22

octobre 1991) 97
Annexe n° 8 Dispositions particulieres aux personnels educatifs en situation temporaire d'emploi salarie en attente de formation ou beneficiant de formation en cours d'emploi 98
Annexe n° 8 relative aux dispositions particulieres aux personnels educatifs en situation temporaire d'emploi salarie en attente de formation ou beneficiant de formation en cours d'emploi 98
Annexe n° 8, Personnels educatifs en situation temporaire d'emploi salarie, educateurs techniques admis a la preparation du C.A.F.E.T.S. 107
Annexe n° 9 Classification des personnels des etablissements de mineurs deficients auditifs et visuels 108
Annexe n° 9 relative a la classification des personnels des etablissements de mineurs deficients auditifs et visuels Avenant n° 255 du 19 decembre 1994 108
Annexe n°1 bis relative au personnel participant a un transfert d'activites total ou partiel periodique ou occasionnel, des etablissements et services, camps, colonies de vacances 37
Annexe V 149
ANNEXE X 152, 153
Annexe X 149
Annexes 349
Annexes III, IV, IX et X 145
APPLICATION DES ARTICLES 11 ET 14 DE L'ANNEXE N°8 105
Application des dispositions generales de la convention collective nationale 293
Arrete du 12 juin 2019 relatif a l'agrement de certains accords de travail applicables dans les etablissements et services du secteur social et medico-social prive a but non lucratif NV-43
Arrete du 2 decembre 2019 relatif a l'agrement de certains accords de travail applicables dans les etablissements et services du secteur social et medico-social prive a but non lucratif NV-60
Arrete du 2 octobre 2020 relatif a l'agrement de certains accords NV-67
ARTT 176
Assemblee pleniere 343
Assistant de service social 66
Assistante sociale chef 66
Assistante sociale specialisee (enfance inadaptee) 66
Association pour l'emploi des cadres (APEC) 89
Assurance du regime de prevoyance conventionnel 200
AUTRES PERSONNELS 109
Autres salaries travaillant la nuit 336
Auxiliaire de puericulture 80
Auxiliaire de vie sociale 56
Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe X 128
Avancement de grade 82
Avant institution du diplome d'Etat (JORF du 13 juillet 1973) (Annexe n° 3 B - Liste des instituts, ecoles et cycles de formation de moniteurs-educateurs - Avant institution du diplome d'Etat (JORF du 13 juillet 1973)) 71
Avenant 'Salaires' n° 281 du 22 octobre 2002 284
Avenant 250 bis 153
Avenant a l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 338
Avenant du 30 janvier 2006 a l'accord du 3 novembre 2005 relatif a la prime de vie chere (Guadeloupe) 190
Avenant frais de sante (IDCC 413 et 783) 4 mars 2021 (4 mars 2021) NV-69
Avenant n° 1 adhesion fegapei et nexem (28 novembre 2016) NV-18
Avenant n° 1 du 19 avril 2007 a l'accord n 2002-01 du 17 avril 2002 338
Avenant n° 1 du 19 mars 2007 relatif a la modulation du temps de travail et au compte epargne-temps 323
Avenant n° 1 du 27 fevrier 1996 303
Avenant n° 1 du 27 fevrier 1996 relatif aux delegations regionales 303
Avenant n° 126 du 24 octobre 1979 279
Avenant n° 2 modification des instances de l'OETH (28 novembre 2016) NV-19
Avenant n° 202 du 27 juin 1989 relatif au nouveau classement des emplois conventionnels 130
Avenant n° 223 du 1 mars 1991 relatif au financement de la formation professionnelle -participation minimale obligatoire 171
Avenant n° 242 du 10 mars 1993 relatif aux salaires 280
Avenant n° 244 du 10 mars 1993 relatif aux salaires 280
Avenant n° 249 du 21 juin 1994 relatif aux salaires 281
Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 relatif a la classification des emplois conventionnels et avenant n° 250 bis du 19 decembre 1994 138
Avenant n° 253 du 25 octobre 1994 relatif aux salaires 282
Avenant n° 259 du 28 juin 1996 relatif aux salaires 283

Avenant n° 268 du 29 mai 2000 relatif aux primes 173
Avenant n° 271 du 6 juin 2001 relatif aux salaires 284
Avenant n° 275 du 28 juin 2001 relatif aux salaires 283
Avenant n° 277 du 11 mars 2002 relatif aux salaires 283
Avenant n° 278 du 24 avril 2002 relatif a la compatibilite des diplomes europeens 154
Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 relatif au champ d'application 128
Avenant n° 284 du 8 juillet 2003 relatif au surveillant de nuit qualifie 183
Avenant n° 285 du 8 juillet 2003 relatif a l'emploi des maitres et maitresses de maison 184
Avenant n° 289 du 3 octobre 2003 relatif aux repas et logements fournis par l'employeur 174
Avenant n° 292 du 14 janvier 2004 relatif aux emplois d'EPS et d'APS 178
Avenant n° 295 du 10 mai 2004 relatif aux personnels educatifs et de surveillance de nuit des centres educatifs fermes 186
Avenant n° 296 du 10 mai 2004 relatif aux frais professionnels 172
Avenant n° 298 du 10 mai 2005 relatif aux salaires 286
Avenant n° 299 du 5 juillet 2005 relatif au contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi 186
Avenant n° 3 du 14 mars 2000 a l'accord relatif a l'ARTT 176
Avenant n° 314 du 5 mars 2008 relatif aux mesures salariales 286
Avenant n° 321 du 1er juin 2010 relatif a la valeur du point 287
Avenant n° 322 du 8 octobre 2010 relatif aux regimes de prevoyance collectifs 192
Avenant n° 326 du 25 octobre 2013 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er avril 2013 287
Avenant n° 327 du 28 mars 2014 relatif a la formation des salaries sans qualification 201
Avenant n° 328 du 1er septembre 2014 relatif au regime de complementaire sante 202
Avenant n° 330 du 14 janvier 2015 relatif aux conges familiaux et exceptionnels 213
Avenant n° 331 du 4 mars 2015 relatif a l'integration des metiers 214
Avenant n° 332 du 4 mars 2015 relatif au regime de prevoyance collectif 219
Avenant n° 333 du 4 mars 2015 relatif a la classification de l'emploi d'educateur de jeunes enfants 222
Avenant n° 334 du 29 avril 2015 relatif au regime de complementaire sante 224
Avenant n° 335 du 4 decembre 2015 relatif au regime de prevoyance 229
Avenant n° 338 NV-16
Avenant n° 338 du 3 juin 2016 relatif au regime de complementaire de sante 234
Avenant n° 340 du 29 novembre 2017 relatif a la politique salariale 2017 288
Avenant n° 341 du 29 novembre 2017 relatif a l'evolution des grilles salariales 236
Avenant n° 342 du 29 novembre 2017 relatif au regime de complementaire sante 240
Avenant n° 343 du 29 novembre 2017 relatif au regime de prevoyance collectif 241
Avenant n° 345 du 20 juillet 2018 relatif au salaire minimum garanti 288
Avenant n° 346 du 20 juillet 2018 relatif aux salaires minima hierarchiques 242
Avenant n° 347 du 21 septembre 2018 NV-26
Avenant n° 347 du 21 septembre 2018 relatif au regime de prevoyance collectif 243
Avenant n° 348 du 16 octobre 2018 NV-33
Avenant n° 348 du 16 octobre 2018 relatif aux mesures salariales 252
Avenant n° 349 du 7 decembre 2018 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO « Sante ») 253
Avenant n° 354 du 23 juin 2020 relatif aux mesures salariales pour l'annee 2020 263
Avenant n° 356 du 23 juin 2020 relatif a la mise en place du fonds de solidarite du regime de prevoyance collectif par designation d'un organisme gestionnaire 263
Avenant n° 357 du 11 septembre 2020 relatif au regime de prevoyance collectif et obligatoire 267
Avenant n° 360 du 10 decembre 2020 relatif a la modification des titres IV, V et VII de la convention collective 269
Avenant n° 361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'annee 2021 289
Avenant n° 362 du 16 septembre 2021 relatif au regime de prevoyance collectif et obligatoire 276
Avenant n° 5 regime complementaire sante (6 decembre 2017) NV-21
Avenant n° 60 ter du 10 septembre 1976 relatif a l'annexe n° 8 (application des articles 11 et 14) 105
Avenant n°1 modifications dispositions (10 juillet 2020) NV-66

B

B. - PERSONNELS DES ATELIERS 119
Beneficiaires 45, 50, 76, 81, 87, 97, 98, 103, 108, 305, 307
Beneficiaires des prestations 193
Bis 153
Bis
- PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITES SOCIOPROFESSIONNELLES 117
Bonifications 125
Bureau 345
But 98

C

C. - EMPLOIS D'EXECUTION 121
Cadre judirique 188
Cadre juridique 244, 268, 277
Cessation anticipee d'activite 304
Cessation anticipee d'activite dans le secteur sanitaire, medico-social et social sans but lucratif 306
Champ d'application 116, 128, 167, 187, 188, 192, 203, 219, 255, 292, 320
Champ d'application fonctionnel 293
Champ d'application professionnel 1
Champ d'intervention 342
Changement de categorie temporaire 22
Chapitre Ier 333
Chapitre Ier (2) 333
Chapitre Ier
- Dispositions generales 309
- Dispositions relatives a la mise en oeuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 156
Chapitre Ier. 333
Chapitre II 336
Chapitre II
- Dispositions generales sur le temps de travail 311
- Reduction du temps de travail sans benefice des aides legales 161
- REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SANS BENEFICE DES AIDES LEGALES 161
Chapitre III 336
Chapitre III
- Decompte et repartition du temps de travail 312
- Dispositions portant adaptation de la convention collective a la reduction du temps de travail 161
Chapitre IV
- Dispositions generales 165
- Dispositions specifiques 315
Chapitre V
- Compte epargne-temps 316
Chapitre VI
- Mandatement syndical 318
Chapitre VII
- Mise en oeuvre de l'accord 319
Classement fonctionnel 21, 46
Classification 131
Classification des emplois 111
CLASSIFICATION DES EMPLOIS 112
Classification des emplois conventionnels 138
Classification des emplois et coefficients 118, 121, 126
Classification des emplois et coefficients de salaire du personnel psychologique et paramedical (Annexe n° 4 suite - Classification des emplois et coefficients de salaire du personnel psychologique et paramedical) 77
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES 104
Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel educatif, pedagogique et social 54
Classification des emplois et coefficients. 118, 121
Classification des emplois Personnel de direction, d'administration et de gestion 46
Classification du personnel des ateliers 122
Classifications 82, 98
Clauses de garantie reciproque de stabilite d'emploi (Eleves-professeurs
- Clauses de garantie reciproque de stabilite d'emploi) 111
Comite d'entreprise 7
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 8
Comites d'appui a la gestion interne 347
Commission nationale paritaire technique de prevoyance 37
Commission paritaire nationale de l'emploi, du secteur sanitaire, medico-social et social prive a but non lucratif 301
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 32
Commissions paritaires transversales 346
Compatibilite des diplomes europeens 154
Complementaire sante 224

Compte epargne-temps 159, 316, 326
Condition suspensive (Date d'effet - Condition suspensive) 189
Conditions d'application 189
Conditions d'hebergement 38
Conditions de recrutement 8, 51, 97, 100, 109
Conditions de recrutement - Niveaux de qualification 126
Conditions de recrutement - Niveaux de qualification 117, 119
Conditions de stage et indemnites 103
Conditions de travail 334
Conditions generales de discipline 20
Conditions obligatoires d'embauche 99
CONDITIONS PARTICULIERES AUX ETABLISSEMENTS ET SERVICES 116
Conge de maladie 89
Conge de maternite ou d'adoption et conge parental d'education 19
Conges 294
Conges ' Education ouvriere ' 17
Conges annuels supplementaires 94
Conges de maladie 17
Conges et autres avantages 102
Conges exceptionnels non remuneres 17
Conges familiaux et exceptionnels 16, 213
Conges individuels de formation et conges de bilan de competences 299
Conges payes annuels 15, 110
Conges payes annuels supplementaires 45, 51, 98, 110
Conges payes feries 16, 164
Conges payes feries en cas de modulation ou d'annualisation 16
Conges payes supplementaires 77, 82
Conges pour accident du travail et maladie professionnelle 18
Conges pour periodes militaires 19
Conseil d'administration 344
Conseil d'etablissement 7
Conseillere en economie familiale et sociale 60
Contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi 186
Contrats 292
Contrats de solidarite 165
Contrats de solidarite, preretraite demission, preretraite progressive definis par l'ordonnance n° 82-40 du 16 janvier 1982 166
Contreparties de la sujetion de travail de nuit 335
Convention collective nationale de travail des etablissements et services pour personnes inadaptees et handicapees du 15 mars 1966. Mise a jour au 15 septembre 1976. 1
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 du 1er mars 1979. 292
Convention collective nationale du 1 mars 1979 292
Convention collective nationale du 15 mars 1966 1
Convention de stage et frais de deplacements Application des articles 11 et 14 de l'annexe 8 105
Conventions de stage 102
Creation d'emplois par l'amenagement et la reduction du temps de travail 308
Creation d'un OPCO (Sante) 341
Creation du fonds de solidarite mutualise 264
Credit d'heures 99

D

Date d'application 168, 254
Date d'effet 165, 183, 241, 323, 337
Date d'effet - Condition suspensive 189
Dates d'application 95
Dates d'effet 112
Decompte et repartition du temps de travail 12, 161, 312
Decret n° 2019-1388 du 18 decembre 2019 NV-63
Definition de fonction 93
Definition du travailleur de nuit 333

Definitions conventionnelles d'emploi 82
Delai conge 89
Delai-conge 101
Delai-conge (Rupture du contrat de travail. - Delai-conge) 10
Delegues du personnel 6
Demande d'agrement (Notification et depot - Demande d'agrement) 187, 188
Denonciation 303, 323, 327, 337, 349
Denonciation (Revision - Denonciation) 189
Denonciation du protocole d'accord du 30 octobre Lettre de denonciation du 6 janvier 1997 175
Denonciation du protocole d'accord du 30 octobre 1986 175
Depart a la retraite 11
Depot 349
Depot - Publicite 190
Deroulement de carriere. - Progression a l'anciennete (Classification. - Deroulement de carriere. - Progression a l'anciennete) 87
Designation de l'operateur de competences de rattachement 254
Dessinateur 119
Discipline (Obligation de service - Discipline) 105, 106
Dispositions diverses 275
DISPOSITIONS FINANCIERES 106
DISPOSITIONS GENERALES 98
Dispositions generales 165, 309
Dispositions generales sur le temps de travail 311
DISPOSITIONS PERMANENTES 39
Dispositions portant adaptation de la convention collective a la reduction du temps de travail 161
Dispositions relatives a la mise en œuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 156
Dispositions resultant de l'avenant n° 137 du 23 janvier 1981 86
Dispositions resultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000 87
Dispositions specifiques 315
Dispositions transitoires, agrement et entree en vigueur 251
Droits d'inscription et d'examen 106
Duree 187, 189, 327, 337
Duree - Revision 51, 109
Duree de l'accord 306, 308
Duree du travail 107, 155
Duree du travail et stages de formation pratique 102
Duree du travail, equivalence 82
Duree et entree en vigueur 348
Duree et organisation du travail 88
Duree et revision 89
Duree hebdomadaire de travail 38, 77, 116
Duree hebdomadaire du travail 51, 97
Duree quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit 334
Duree, resiliation 3
Duree, resiliation, revision 292
Duree, revision 45, 76, 81
Duree, revision, denonciation, agrement, extension 327, 339

E

E 1. - Agents de bureau 47
E 5. - Technicien superieur 49
E. - EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE D'ADMINISTRATION ET DE GESTION 47
Educateur de jeunes enfants 59, 222
Educateur scolaire 56, 57
Educateur scolaire avec baccalaureat 57
Educateur scolaire avec CAP 56
Educateur scolaire specialise 67
Educateur specialise - Jardiniere d'enfants specialisee 54
Educateur specialise - Educateur technique specialise 121
Educateur specialise - Jardiniere d'enfants specialisee 54
Educateur technique 59

Educateur technique specialise 67
Educateur technique specialise (Educateur specialise - Educateur technique specialise) 121
Effet 104
Effet et duree 208, 222
Effet et duree du present avenant 226
Effet, duree, revision et denonciation 262
Effet. - Duree 233, 236
Effet. Duree 200
Effets 3
Effets des dispositions transitoires 295
Egalite entre les femmes et les hommes 336
Elargissement du champ d'application de la convention 298
Elargissement du champ d'application de la convention des psychiatres 298
Elargissement du champ d'application de la convention des psychiatres. 298
Elargissement du champ d'application de la convention Protocole d'accord du 6 avril 1993 298
Eleves professeurs (enseignement general, enseignement technique) 110
Eleves-professeurs
- Clauses de garantie reciproque de stabilite d'emploi 111
- Clauses de garantie reciproque de stabilite d'emploi. 111
Embauche 9
Emploi a duree determinee 10
Emploi des maitres et maitresses de maison 184
Emplois d'EPS et d'APS 179
Emplois d'EPS et d'APS Avenant n° 292 du 14 janvier 2004 178
EMPLOIS D'EXECUTION 121
EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE D'ADMINISTRATION ET DE GESTION 47
Enseignant technique 68
Entree en vigueur et agrement 268
Equilibre du regime mutualise et modification du taux de cotisation 268
Ergotherapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien (Kinesitherapeute - Ergotherapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien) 77, 78
ETABLISSEMENTS CONCOURANT A L'HEBERGEMENT, L'ENTRETIEN ET L'ANIMATION DES PERSONNES HANDICAPEES ADULTES 125
ETABLISSEMENTS CONCOURANT A L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE CONDITIONS PARTICULIERES 117
Evolution de l'indemnite de sujetion speciale 252, 263
Evolution des grilles salariales au 1er janvier 2018 236
Execution du contrat de travail 12
Execution du service et devoirs du personnel 19
Exercice des droits syndicaux 106
Exercice du droit syndical 4
Extension 322, 327, 337

F

Financement 205, 258
Financement de la formation professionnelle - Participation minimale obligatoire Avenant n° 223 du 1 mars 1991 171
Fonds de solidarite du regime de prevoyance collectif 263
Fonds de solidarite et investissement pour la prevention 199
Fonds de solidarite mutualise de prevoyance 29
Formation de moniteur-educateur ou d'educateur specialise 100
Formation des jeunes 168
Formation des jeunes (Formation professionnelle - Formation des jeunes) 168
Formation des salaries sans qualification 201
Formation professionnelle - Formation des jeunes 168
Formation professionnelle - Objectifs Protocole d'accord du 13 mai 1985 169
Formation professionnelle des jeunes 168
Formation professionnelle, Objectifs 169
Formation. - Perfectionnement. - Recherche 92
Frais de deplacement 295
Frais de deplacement 'sejour' 167
Frais de deplacement 'transport' 167
Frais de deplacement des salaries participants aux negociations paritaires 171

Frais de sejour 107
Frais de transport 106
Frais de transport et d'hebergement 101
Frais de transports 106
Frais professionnels 22, 44, 172
Frais professionnels. - Majoration familiale (Valeur du point. - Frais professionnels. - Majoration familiale) 87

G

Garantie capital deces 192
Garantie incapacite permanente professionnelle et invalidite 196
Garantie incapacite temporaire de travail 195
Garantie rente education/substitutive de conjoint, rente handicap 194
Garanties individuelles 322
Gestion des regimes d'entreprise hors mutualisation et dialogue social 261

H

Horaire collectif de travail 157
Hygiene et securite 20

I

I - Formation des jeunes 168
I
- Formation des jeunes 168, 169
Indemnisation des representants syndicaux aux commissions nationales paritaires 166
Indemnite de cessation d'activite 305, 307
Indemnite de licenciement 11
Indemnite de vie chere 187
Indemnite mensuelle speciale forfaitaire 279
Indemnite pour travail des dimanches et jours feries 45
Indemnites 46, 51, 77, 81, 111
Indemnites compensatrices d'assurance au 1er janvier 1993 280
Indemnites compensatrices d'assurance au 1er janvier 1993. 280
Indemnites compensatrices d'assurance au 1er janvier 1995 282
Indemnites d'astreintes dans les etablissements assurant l'hebergement 93
Indemnites de licenciement 90
Indemnites de sujetion particuliere 91
Indemnites et avantages en nature 39
Indemnites kilometriques 44
Indemnites kilometriques au 1er avril 1993 280
Indemnites kilometriques au 1er avril 1993. 280
Infirmier 79
Information prealable des salaries 39
Infraction a la liberte d'opinion et a la liberte syndicale 6
Instances paritaires 32
Integration des metiers 214
Integrations 37

J

Jours de repos pour reduction du temps de travail 322

K

Kinesitherapeute - Ergotherapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien 78

L

Les logements fournis aux salaries par l'employeur 175
Les repas fournis aux salaries par l'employeur 175
Lettre d'adhesion de la CFDT services de sante et services sociaux a l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 sur la prevoyance 190
Lettre d'adhesion de la CFDT services de sante et services sociaux a l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 sur la prevoyance Lettre d'adhesion du 14 decembre 2006 190

Lettre d'adhesion de la federation sud sante-sociaux (19 fevrier 2014) NV-1
Lettre d'adhesion de la FEHAP a l'accord du 17 avril 2002 340
Lettre d'adhesion de la FEHAP a l'accord du 1er avril 1999 329
Lettre d'adhesion de la FEHAP a l'accord du 3 avril 2001 329
Liberte d'opinion 4
Liberte d'opinion et droit syndical 4
Licenciements pour suppression d'emplois 11
Licenciements pour suppressions d'emplois 11
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 154
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 (Annexe n° 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) 75
Liste des centres de formation ou ecoles de jardinieres d'enfants - Agreees (JORF du 13 juin 1973) (Annexe n° 3 C - Liste des centres de formation ou ecoles de jardinieres d'enfants - Agreees (JORF du 13 juin 1973)) 73
Liste des ecoles de formation des educateurs specialises (Annexe n° 3 A - Liste des ecoles de formation des educateurs specialises) 68
Liste des emplois concernes 88
Liste des instituts, ecoles et cycles de formation de moniteurs-educateurs - Avant institution du diplome d'Etat (JORF du 13 juillet 1973) (Annexe n° 3 B - Liste des instituts, ecoles et cycles de formation de moniteurs-educateurs - Avant institution du diplome d'Etat (JORF du 13 juillet 1973)) 71
Liste du personnel vise 177
Logement 42
Logements fournis aux salaries par l'employeur 175

M

Maintien des effectifs 159
Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail 205, 258
Majoration d'anciennete 53
Majoration familiale (Valeur du point. - Frais professionnels. - Majoration familiale) 87
Majoration familiale de salaire 41
Majorations d'anciennete 21
Mandatement syndical 318
Mesure transitoire 240, 291
Mesures financieres 166
Mesures salariales 252
Mesures salariales pour l'annee 2020 263
Mesures salariales pour l'annee 2021 289
Mesures transitoires 37
Mesures transitoires 4.1. Modalites de reclassement des personnels en place a la date d'application de l'avenant 182
Mise en coherence de la convention collective 275
Mise en oeuvre de l'accord 319
Mise en place d'un regime de complementaire sante 203
Mise en place d'une indemnite compensatrice de vie chere (Guyane) 187
Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 269
Mise en place de la portabilite des garanties du present regime 222
Mise en place du regime de complementaire sante interbranche 256
Missions 342
Modalite de financement de la reduction du temps de travail 164
Modalites d'exercice des fonctions des membres siegeant aux differentes instances de l'OPCO 343
Modalites de financement de la reduction du temps de travail et de la creation d'emplois 160
Modalites de reclassement et avantages acquis 112
Modele de contrat 295
Modele de contrat Temps plein et temps partiel 295
Modification de garanties 219
Modification de l'accord ARTT du 1er avril 1999 320
Modification de l'annexe 1 291
Modification de l'annexe 8 291
Modification des cotisations 221
Modification des garanties 244

Modification des titres IV, V et VII de la convention collective 269
Modification du regime de prevoyance 268
Modification du regime de prevoyance conventionnel 230
Modifications apportees a l'article 1er 224
Modifications apportees a l'article 3.4 225
Modifications apportees au 3 de l'article 3.1 « Adhesion du salarie » 225
Modulation du temps de travail et compte epargne-temps 323
Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activites 65
Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activites (annexe 3) 237
Moniteur d'atelier de 1re classe 123
Moniteur d'atelier de 2e classe 123
Moniteur d'atelier de 2e classe. 123
Moniteur d'EPS 1er groupe 63
Moniteur principal d'atelier 122
Moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activites (annexe 3) 290
Moniteur-educateur 57
Monitrice d'enseignement menager 60
Montant et calcul de l'indemnite compensatrice de vie chere 187
Moyens exceptionnels alloues en soutien de negociations specifiques 274

N

Nature du contrat d'embauche 101
Niveaux de qualification (Conditions de recrutement - Niveaux de qualification) 126
Niveaux de qualification (Conditions de recrutement - Niveaux de qualification) 117, 119
Notification et depot - Demande d'agrement 188
Nourriture 43
Nouveau classement des emplois conventionnels 130

O

Objectifs Protocole d'accord du 13 mai 1985 (Formation professionnelle - Objectifs Protocole d'accord du 13 mai 1985) 169
Objet 188, 202, 255, 264, 305, 306
Objet et montant de la garantie 192, 196
Obligation d'investissement pour la prevention 278
Obligation de formation des personnels de MAS 126
Obligation de service - Discipline 106
Observatoire 347
OPCO Sante 253
Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les etablissements pour deficients sensoriels auditifs ou visuels 109
Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les etablissements pour deficients sensoriels auditifs ou visuels. 109
Organismes assureurs recommandes 207, 261
Organismes concernes 156, 161
Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien (Kinesitherapeute - Ergotherapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien) 77, 78
Orthoptiste - Psychomotricien (Kinesitherapeute - Ergotherapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien) 77, 78
Ouvrier de production ou d'entretien (annexe 10) 239
Ouvrier de production ou d'entretien - Agent magasinier manutentionnaire 124
Ouvrier qualifie 84
Ouvrier qualifie (annexe 5) 238

P

Participation minimale obligatoire Avenant n° 223 du 1 mars 1991 (Financement de la formation professionnelle - Participation minimale obligatoire Avenant n° 223 du 1 mars 1991) 171
Perfectionnement 295
Periode d'essai 10, 89
Personnel concerne 158
Personnel d'encadrement 159
Personnel de direction, d'administration et de gestion 45
Personnel des ateliers 121

Personnel des IRTS, centres de formation et des ecoles et instituts de formation (Annexe n° 7 - Personnel des IRTS, centres de formation et des ecoles et instituts de formation) 97
Personnel educatif, pedagogique et social 50
Personnel intermittent et temporaire 4
Personnel psychologique et paramedical 78
Personnel psychologique et paramedical (Annexe n° 4 - Personnel psychologique et paramedical) 76
Personnels assurant des charges d'enseignement general, technique ou d'EPS (annexes III, X). 177
Personnels assurant des charges d'enseignement general, technique ou d'EPS (annexes n° 3 et n° 10) 177
PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITES SOCIOPROFESSIONNELLES (Bis - PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITES SOCIOPROFESSIONNELLES) 117
PERSONNELS DES ATELIERS 119
PERSONNELS DES SERVICES COMMUNS A PLUSIEURS ATELIERS 117
Personnels educatifs en situation temporaire d'emploi salarie en attente de formation ou beneficiant de formation en cours d'emploi 105
Personnels educatifs et de surveillance de nuit des centres educatifs fermes 186
Personnels educatifs, paramedicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes III, IV et X). 176
Personnels educatifs, paramedicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes n° 3, 4 et 10) 176
Politique salariale 2017 (valeur du point au 1er fevrier 2017) 288
Portee de l'accord 327
Position statutaire 105
Preambule 156, 176, 178, 187, 188, 190, 192, 201, 202, 213, 214, 219, 223, 224, 229, 236, 244, 263, 264, 267, 269, 276, 288, 289, 304, 306, 308, 331, 338
Preretraite 173
Prestations 206, 259
Prevoyance 219, 229, 241, 243, 267, 276, 306, 308
Prime de service pour astreinte de nuit 125
Prime de service pour servitudes d'internat 38
Prime de vie chere (Guadeloupe) 190
Prime de vie chere 2005 (Guadeloupe) 188
Prime forfaitaire speciale de ' responsabilite exceptionnelle ' 38
Prime journaliere forfaitaire de ' transfert ' 38
Primes 173
Procedure d'information des salaries 166
Professeur d'educateur sportif en EPS ou APS 63
Professeur d'education physique et sportive 62
Progression a l'anciennete (Classification. - Deroulement de carriere. - Progression a l'anciennete) 87
Promotion sociale et perfectionnement 19
Protocole d'accord du 11 janvier 1978 concernant les educateurs techniques admis a la preparation du CAFETS, a la convention collective nationale de l'enfance et de l'adolescence inadaptees (Additif a l'annexe n° 8 - Protocole d'accord du 11 janvier 1978 concernant les educateurs techniques admis a la preparation du CAFETS, a la convention collective nationale de l'enfance et de l'adolescence inadaptees) 107
Protocole d'accord du 11 octobre 1993 relatif a la commission paritaire nationale de l'emploi, du secteur sanitaire, medico-social et social prive a but non lucratif. Agree par arrete du 18 mars 1994 JORF 12 mai 1994. 301
Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux frais de deplacement des salaries participants aux negociations paritaires 171
Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux objectifs de formation 169
Protocole d'accord du 2 mai 1983 relatif a l'indemnisation des representants syndicaux aux commissions nationales paritaires 166
Protocole d'accord du 25 fevrier 1985 relatif a la formation professionnelle des jeunes 168
Protocole d'accord du 25 fevrier 1985 relatif a la preretraite 173
Protocole d'accord du 29 juin 1982 relatif a la duree du travail 155
Protocole d'accord du 8 avril 1982 relatif aux contrats de solidarite 165
Protocole d'accord du 9 mars 1993 relatif aux conges individuels de formation et aux conges de bilan de competences. Agree par arrete du 24 septembre 1993 JORF 21 octobre 1993. 299
Psychomotricien (Kinesitherapeute - Ergotherapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien) 77, 78
Publicite (Depot - Publicite) 189, 190
Puericultrice 79

Q

Qualification. - Classification. - Deroulement de carriere. - Progression a l'anciennete 90

R

Rattachement administratif 105
Reclassements 37
Recommandation patronale de Nexem du 2 mai 2019 NV-43
Reconnaissance de la commission nationale paritaire technique de prevoyance 275
Reconversion 103
Recrutement 158
Recrutement et licenciement 8
Reduction du temps de travail 156
Reduction du temps de travail sans benefice des aides legales 161
Regime collectif et obligatoire de complementaire sante 254
Regime de complementaire de sante 234
Regime de complementaire sante 23, 202, 240
Regime de retraite complementaire et de prevoyance 23
Regimes de prevoyance collectifs 192
Regles applicables 1
Relevement de certains coefficients 236, 289
Remplacements 294
Remuneration 293
Remuneration du travail 20
Rente education/substitutive 194
Rente handicap 194
Repas et logements fournis par l'employeur 174
Repas fournis aux salaries par l'employeur 175
Repos compensateur lie aux heures supplementaires 322
Repos hebdomadaire 14, 164
Representation des confederations syndicales 167
Ressources 348
Retraite complementaire 305, 307
Revision 3, 303, 322, 327, 337, 349
Revision (Duree - Revision) 50, 108, 109
Revision - Denonciation 189
Revision et denonciation 165
Rupture du contrat de travail, delai-conge, indemnite de licenciement 293
Rupture du contrat de travail. - Delai-conge 10

S

Saisine du comite d'entreprise ou du conseil d'etablissement 166
Salaire de reference 196
Salaire minimum conventionnel 291
Salaire minimum garanti 21, 40, 288
Salaire servant de base au calcul des cotisations 197
Salaire servant de base au calcul des prestations 197
Salaire servant de base au calcul des prestations indemnites journalieres, incapacite permanente et invalidite permanente 197
Salaires 101, 286
Salaires de reference 248
Salaires et indemnites 20
Salaires et valeur du point au 1er avril 2013 287
Salaires minima hierarchiques 39, 242
Salaries cadres 198
Salaries non cadres 197
Salaries travaillant la nuit 336
Sections paritaires professionnelles 346
Situation salariale 103
SNALESS 213
Statuts de l'OPCO Sante 342
Subrogation concernant les indemnites journalieres complementaires 244
Suivi de l'accord 165, 338
Suivi du regime de complementaire sante 207

Suivi du regime de complementaire sante mutualise 260
Suivi du regime de prevoyance 200
Surveillance de nuit 54, 125
Surveillant de nuit qualifie 183
Suspension du contrat de travail non remuneree superieure a 1 mois 193
Suspension du contrat de travail superieure a 1 mois 195

T

Tableau de reclassement a la date d'effet de l'avenant 142
Tableau de reclassement a la date d'effet de l'avenant n° 250 50
Tableaux de garanties actualises 241
Tableaux de prestations annexes au regime conventionnel 226
Taux de cotisation 197, 249, 277
Technicien de l'intervention sociale et familiale 58
Technicien qualifie 48
Technicien superieur 49
Temps de travail 293
Temps partiel 159
Temps partiel module 320
Temps plein, temps partiel 293
Texte de base 1, 291, 299, 301, 304, 306, 308, 331, 341
TITRE Ier 99, 131
Titre Ier
- APPLICATION DES ARTICLES 11 ET 14 DE L'ANNEXE N°8 105
TITRE Ier
- APPLICATION DES ARTICLES 11 ET 14 DE L'ANNEXE N°8 105
- CONDITIONS PARTICULIERES AUX ETABLISSEMENTS ET SERVICES 116
- DISPOSITIONS PERMANENTES 39
Titre Ier
- Regles applicables 1
- Temps plein, temps partiel 293
TITRE II 103, 134
TITRE II
- AUTRES PERSONNELS 109
- DISPOSITIONS FINANCIERES 106, 107
- ETABLISSEMENTS CONCOURANT A L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE CONDITIONS PARTICULIERES 117
Titre II
- Liberte d'opinion et droit syndical 4
TITRE II bis
- PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITES SOCIOPROFESSIONNELLES 117
TITRE III 103
TITRE III
- EFFETS DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES 295
Titre III
- Effets des dispositions transitoires 295
TITRE III
- ETABLISSEMENTS CONCOURANT A L'HEBERGEMENT, L'ENTRETIEN ET L'ANIMATION DES PERSONNES HANDICAPEES ADULTES 125
Titre III
- Recrutement et licenciement 8
Titre IV
- Execution du contrat de travail 12
Titre V
- Remuneration du travail 20
Titre VII
- Instances paritaires 32
Titre VIII
- Mesures transitoires 37
Travail de nuit 331
Travail de nuit en maison d'accueil specialisee 126

U

Utilisation de voiture personnelle 39

V

Valeur du point 287-289
Valeur du point au 1er aout 1994, 1er mars 1995 et 1er novembre 1995 281
Valeur du point au 1er decembre 2002 284
Valeur du point au 1er mars 2002 284, 285
Valeur du point au 1er octobre 1996 283
Valeur du point au 1er septembre 2001 283
Valeur du point. - Frais professionnels. - Majoration familiale 93
Valorisation du financement de la reduction du temps de travail 164
Valorisation du financement de la reduction du temps de travail et de la creation d'emplois 160
Versement d'une prime exceptionnelle 252
Versement Sante 257
Versement sante 235
Veture et outillage de travail 44