FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE
PRIVÉS NON LUCRATIFS

Convention Collective Nationale

des Etablissements Privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif

du 31 octobre 1951

(convention étendue par arrêté du 27 février 1961)

FEHAP
179, rue de Lourmel – 75015 - Paris
Tél : 01.53.98.95.00 – Fax : 01.53.98.95.02
www.fehap.fr

La présente Convention est conclue entre :

LA FEDERATION DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS
ET D'AIDE A LA PERSONNE PRIVES NON LUCRATIFS,
179, rue de Lourmel, PARIS (15e) :

d'une part,

LA FEDERATION DE LA SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE « C.G.T. »,
Case N° 538 - 93515 MONTREUIL Cedex ;

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DE SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX « C.F.D.T. »,
47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 PARIS ;

LA FEDERATION DES SERVICES PUBLICS
ET DE SANTE « C.G.T.-F.O. »,
153-155, rue de Rome, 75017 PARIS ;

LA FEDERATION FRANCAISE DE LA SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE « C.F.E. - C.G.C. »
39, rue Victor-Massé, 75009 PARIS ;

LA FEDERATION SANTE ET SOCIAUX « C.F.T.C. »
34, quai de la Loire, 75019 PARIS ;

d'autre part.

Le présent texte intègre les dispositions de l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014 qui reconstitue le socle de la CCN 51 (les dispositions relatives à l'ancienneté et à la technicité n'entrent en application qu'au 1er novembre 2014).

Seulement cinq articles demeurent issus de la recommandation patronale du 04 septembre 2012.

Pour des facilités de lecture, ces cinq articles ont été identifiés en caractères italiques.
Il s'agit des articles suivants figurant en partie générale du présent texte :

- Article 05.06.2 (page 45)
- Article 08.03.3 (pages 65 et 66)
- Article 08.04.2 (page 67)
- Article 11.01 (pages 77 et 78)
- Article 15.02.3 (page 114)

Convention Collective Nationale

I

		PAGE
CHAPITRE 1	Gestion de la Convention Collective et des Relations Sociales	**11**
CHAPITRE 2	Conclusion et modification du contrat de travail	**35**
CHAPITRE 3	Conditions d'exécution du contrat de travail	**39**
CHAPITRE 4	Rémunération	**57**
CHAPITRE 5	Congés	**65**
CHAPITRE 6	Autres congés et suspension du contrat de travail	**71**
CHAPITRE 7	La rupture du contrat de travail	**105**
CHAPITRE 8	Divers	**119**

II

Annexes

Annexe I	Classement des salariés par filières	**6**
Annexe II	Liste des emplois de cadres et de maîtrise Coefficients hiérarchiques	**171**
Annexe III	Indemnités et primes – Avantages en nature	**175**
Annexe IV	Prestations en nature	**183**

Annexe V	Transfert total ou partiel d'établissement	**185**
Annexe VI	Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés	**187**

III

Recueils de textes

FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE
PRIVÉS NON LUCRATIFS

I

Dispositions générales

Convention Collective Nationale

		PAGE
CHAPITRE 1	**Gestion de la Convention Collective et des Relations Sociales**	**11**
TITRE 1	Règles générales	**11**
TITRE 2	Droit syndical et liberté d'opinion	**21**
TITRE 3	Institutions représentatives du personnel	**27**
CHAPITRE 2	**Conclusion et modification du contrat de travail**	**35**
TITRE 4	Recrutement	**35**
CHAPITRE 3	**Conditions d'exécution du contrat de travail**	**39**
TITRE 5	Emploi - Durée et conditions de travail - Discipline	**39**
Titre E.5		**45**
Titre M.5		**49**
TITRE 6	Hygiène et Sécurité	**53**
TITRE 7	Fomation professionnelle	**55**
CHAPITRE 4	**Rémunération**	**57**
TITRE 8	Détermination de la rémunération	**57**
CHAPITRE 5	**Congés**	**65**
TITRE 9	Congés payés	**65**

SOMMAIRE

CHAPITRE 6	**Autres congés et suspension du contrat de travail**	**71**
TITRE 10	Dispositions générales relatives à la suspension du contrat de travail	**71**
TITRE 11	Congés de courte durée	**73**
TITRE 12	Congé de maternité ou d'adoption - congé parental	**77**
TITRE 13	Congés de maladie, rente invalidité et capital-décès	**81**
TITRE 13 Bis	Généralisation de la couverture des frais de santé	**87**
TITRE 14	Accidents du travail, maladies professionnelles, rente incapacité et capital-décès	**103**
CHAPITRE 7	**La rupture du contrat de travail**	**105**
TITRE 15	La rupture du contrat de travail à durée indéterminée	**105**
TITRE 16	Cessation du contrat de travail à durée déterminée	**115**
TITRE 17	Modification de la situation juridique de l'employeur et changement de lieu de l'établissement	**117**
CHAPITRE 8	**Divers**	**119**
TITRE 18	Logement éventuel des personnels	**119**
TITRE 19	Repas du personnel	**121**
TITRE 20	Dispositions spéciales à certains médecins, pharmaciens et biologistes	**123**
TITRE 21	Accord Croix-Rouge française / FEHAP / SYNEAS relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « accord OETH » 2020 – 2022	**125**

CHAPITRE 1

GESTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES RELATIONS SOCIALES

TITRE 1

REGLES GENERALES

01.01 - LES PARTIES SIGNATAIRES

La présente Convention est conclue entre :

LA FEDERATION DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS
ET D'AIDE A LA PERSONNE PRIVES NON LUCRATIFS,
179, rue de Lourmel, PARIS (15e) :

d'une part,

LA FEDERATION DE LA SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE « C.G.T. »,
Case N° 538 - 93515 MONTREUIL Cedex ;

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DE SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX « C.F.D.T. »,
47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 PARIS ;

LA FEDERATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS
ET DES SERVICES DE SANTE « FORCE OUVRIERE »,
153-155, rue de Rome, 75017 PARIS ;

LA FEDERATION FRANCAISE DE LA SANTE
ET DE L'ACTION SOCIALE « C.F.E. - C.G.C. »
39, rue Victor-Massé, 75009 PARIS ;

LA FEDERATION SANTE ET SOCIAUX « C.F.T.C. »
34, quai de la Loire, 75019 PARIS;

d'autre part.

01.02 - CHAMP D'APPLICATION ET DUREE

01.02.1 - Champ d'application territorial

Le champ d'application de la présente Convention est national et comprend les départements et collectivités d'Outre-Mer.

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

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

01.02.2 - Champ d'application économique (établissements concernés)

01.02.2.1 - Périmètre

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

69-10 Z Services mandataires à la protection juridique des majeurs

85.42 Z Enseignement supérieur
correspondent :

-les établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et ou de contribuer à la recherche et à l'animation

85.59 A Formation continue d'adultes
et 85.59B Autres enseignements
correspondent :

- les formations relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.
Sont visés les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social

86.10 Z Activités hospitalières
correspondent :

- services d'Hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,

86.21 Z Activité des médecins généralistes

86.22 A Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie

86.22 B Activités chirurgicales

86.22 C Autres activités des médecins spécialistes
correspondent :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques)

86.23 Z Pratique dentaire
correspondent :

- les activités de la pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

86.90 C Centres de collecte et banques d'organes
correspondent :

- les activités des banques de sperme ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains

86.90 D Activités des infirmiers et des sages-femmes

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

86.90 F Activités de santé humaine non classées ailleurs
correspondent :

- les activités pour la santé humaine exercées dans les centres de soins ou dispensaires

87.10 A Hébergement médicalisé pour personnes âgées

87.10 B Hébergement médicalisé pour enfants handicapés

87.10 C Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé

87.20 A Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux

87.20 B Hébergement social pour toxicomanes

87.30 A Hébergement social pour personnes âgées

87.30 B Hébergement social pour handicapés physiques

87.90 A Hébergement social pour enfants en difficultés
correspondent :

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

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

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri: errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissements de désintoxication, etc…

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

88.10 C Aide par le travail
correspondent :

- les activités des Établissements et service d'aide par le travail (ESAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP)
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés

88-91 A Accueil de jeunes enfants
correspondent :

-les services d'accueil de jour des enfants d'âge préscolaire dans des structures collectives (crèches, haltes garderies, …)

88.91 B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés

88.99 A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents
correspondent :

- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées

88.99 B Action sociale sans hébergement n.c.a.
correspondent :

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée

94.99 Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
correspondent :

- les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

96.04 Z Entretien corporel
correspondent :

- soins thermaux et de thalassothérapie.

01.02.3 - Champ d'application quant aux personnels concernés

01.02.3.1 - Périmètre

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

Elle s'applique également aux salariés dont les métiers ne sont pas prévus à l'annexe n° I et dont le classement s'effectue alors dans le cadre du contrat de travail par assimilation aux métiers répertoriés à ladite annexe.
En cas de litige sur l'assimilation retenue par l'établissement, celui-ci relève de la commission de conciliation qui peut être saisie dans les conditions prévues à l'article 01.07.2.4.

01.02.3.2 - Limitation

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

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

- aux dentistes,

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

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

01.02.4 - Durée

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

01.03 - CONDITIONS DE REVISION

01.03.1 - Procédure

La Convention Collective est révisable conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

01.03.2 - Délai

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

01.03.3 - Effets

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

01.04 - FORMALITES

01.04.1 - Formalités de dépôt

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

01.04.2 - Formalités d'agrément

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

01.04.3 - Formalités de publicité

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

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

01.05 - DENONCIATION

01.05.1 - Délai de prévenance

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

01.05.2 - Condition

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

01.05.3 - Effets

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

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

01.06 - LITIGES

01.06.1 - Avantages acquis

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

01.06.2 - Qualité d'adhérent

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

01.07- RÉUNIONS PARITAIRES, AUTORISATIONS D'ABSENCE ET FORMATION DES NÉGOCIATEURS SALARIÉS – REPRÉSENTATION DANS LES COMMISSIONS PARITAIRES OU CONSTITUÉES D'UN COMMUN ACCORD PAR LES PARTIES SIGNATAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

01.07.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

La commission a trois types de missions principales, la première relative à la négociation, la seconde relative à l'interprétation, la troisième relative à celle d'observatoire de la négociation collective.

Concernant la négociation, ses missions sont :
- de négocier la convention collective de branche, avenants et accords professionnels ;
- de faire évoluer la convention collective, les accords et avenants applicables au regard de ses mission d'interprétation et d'observatoire ;
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations ;
- de représenter la branche, notamment vis-à-vis des pouvoir publics ;
- d'apporter un appui aux entreprises de la branche ;
- de valider et faire évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Concernant l'interprétation, ses missions sont :
- de veiller au respect de la Convention par les parties en cause et d'assurer le suivi du texte conventionnel,
- de donner toute interprétation des textes de la Convention,
- de régler les conflits survenus en cours d'application de la Convention,
- de veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient,
- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif conformément aux dispositions légales et réglementaires,
- de répondre à la saisine par les tribunaux ou par la partie la plus diligente.

Concernant l'observatoire, ses missions sont :
- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi,
- d'être destinataire, conformément aux dispositions légales et réglementaires, des accords 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.

01.07.1.1 – Mission de négociation

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent périodiquement pour négocier sur les thèmes paritairement établis selon un calendrier de négociation défini de façon paritaire, intégrant, notamment, les conditions légales et réglementaires en vigueur.

01.07.1.1.1 Composition de la commission paritaire réunie en négociation

La commission paritaire réunie en vue des négociations est constituée à parts égales de membres représentant la fédération et de membres représentant les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la Convention collective :

- à raison de cinq membres désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au regard de l'arrêté en vigueur.
- à raison d'un nombre identique de membres désignés par la fédération des employeurs.

01.07.1.1.2 - Fonctionnement de la commission paritaire réunie en négociation

La Commission paritaire se réunit au moins cinq fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

01.07.1.1.3 - Formation des négociateurs salariés

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

Ce crédit inclut les éventuels délais de route et est assimilé à du travail effectif pour le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 et pour le calcul de la durée des congés payés.

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

01.07.1.2 – Mission d'interprétation

Outre l'interprétation, la commission a également un rôle de conciliation. Elle assure également le suivi du texte conventionnel.

01.07.1.2.1- Composition de la commission paritaire en interprétation

La commission réunie dans ce cadre est constituée de deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au regard de l'arrêté en vigueur et d'autant de représentants désignés par la fédération des employeurs.
A titre d'assistance technique, pour toutes les questions intéressant l'application de la Convention Collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

01.07.1.2.2 - Fonctionnement de la commission paritaire en interprétation

La commission est présidée alternativement, pour une durée d'un an, par un délégué du collège employeur et par un délégué du collège salarié. Le délégué du collège salarié est désigné au sein du collège salarié chaque fois que la présidence reviendra à un représentant de celui-ci.

La commission est saisie par la fédération nationale d'employeurs ou par une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au regard de l'arrêté en vigueur.

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.
Ce délai est porté à trois mois lorsqu'elle est saisie d'un dossier en conciliation.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Un procès-verbal des délibérations interprétatives est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les délibérations sont adressées aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ils sont également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Un règlement intérieur fixera les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

01.07.1.2.3 – Délibérations interprétatives de la commission

Les délibérations interprétatives de la commission, arrêtées à l'unanimité, ont la même valeur juridique que le texte conventionnel lui-même.

01.07.1.3 Mission d'observatoire

01.07.1.3.1 Composition de la commission paritaire en mission d'observatoire

La commission réunie dans le cadre de sa mission d'observatoire est constituée de deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au regard de l'arrêté en vigueur et d'autant de représentants désignés par la fédération des employeurs.

01.07.1.3.2 Fonctionnement de la commission paritaire en mission d'observatoire

La présidence est assurée alternativement pour une durée d'un an par un représentant du collège employeur et par un représentant des organisations syndicales de salariés.

L'observatoire se réunit au moins deux fois par an.

Il établit chaque année un rapport quantitatif et qualitatif sur l'activité de la négociation collective dans la branche, en distinguant notamment les blocs de négociation fixés par le code du travail. Le cas échéant, un rapport intermédiaire peut être établi.

Il formule, le cas échéant, des préconisations d'évolution des textes au regard du rapport sur l'activité de la négociation collective dans la branche.

La CPPNI est destinataire de l'ensemble de ces travaux.

Un règlement intérieur fixera les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

01.07.1.3.3 Transmission des accords d'entreprise ou d'établissement

La CPPNI est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La transmission des accords collectifs à la CPPNI est faite par la partie la plus diligente. Celle-ci doit en outre informer de cette transmission les autres signataires de ces accords.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la branche sont transmis par courriel à l'adresse numérique suivante :

commissionparitaireCCN51@fehap.fr

La CPPNI accuse réception des accords qui lui ont été transmis.

01.07.2 - Autorisations d'absence et délais de route

01.07.2.1 – Autorisations d'absence

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

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

Ces absences sont assimilées à du travail effectif pour le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 et pour le calcul de la durée des congés payés.

01.07.2.2 - Délais de route

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

- un jour supplémentaire si la réunion a lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de travail,

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

Les absences au titre de ces délais de route sont assimilées à du travail effectif pour le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 et pour le calcul de la durée des congés payés.

TITRE 2

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

02.01 - PRINCIPES GENERAUX

02.01.1 - Liberté syndicale

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

02.01.2 - Liberté d'opinion

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

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

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

02.01.3 - Exercice du droit syndical

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

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

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

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

02.02 - ACTIVITES SYNDICALES

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

02.02.1 - Collecte des cotisations

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

02.02.2 - Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

02.02.3 - Diffusion des publications syndicales

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

02.02.4 - Local

02.02.4.1 - Entreprise ou établissement de moins de 200 salariés

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

02.02.4.2 - Entreprise ou établissement de plus de 200 salariés et moins de 1000 salariés

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

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

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

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

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

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

02.02.4.3 - Entreprise ou établissement de 1000 salariés et plus

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

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

02.02.5 - Assemblées de personnels

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 l'employeur ou son représentant .

- dans la mesure du possible, les horaires de services seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles ;

- chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation dont elle relève,

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

02.03 - DELEGUES SYNDICAUX

02.03.1 - Crédit d'heures mensuel

Un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme Délégué Syndical pour l'exercice de ses fonctions dans les limites suivantes :

- dans les entreprises ou établissements distincts de 11 à 49 salariés : 4 heures,

- dans les entreprises ou établissements distincts de 50 à 150 salariés: 12 heures,

- dans les entreprises ou établissements distincts de 151 à 499 salariés: 18 heures,

- dans les entreprises ou établissements distincts de 500 salariés et plus: 24 heures.

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

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

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses Délégués Syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans les limites suivantes :

- 12 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés,

- 18 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1000 salariés.

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

02.03.2 - Protection légale

Les Délégués Syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale prévues par le Code du Travail.

02.03.3 - Attributions des Délégués Syndicaux

Les Délégués Syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés.

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

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

Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

Pour l'exercice de leur fonction, les Délégués Syndicaux peuvent :

a) circuler librement dans l'entreprise tant durant les heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures de travail,

b) se déplacer hors de l'entreprise durant les heures de délégation.

Les Délégués Syndicaux peuvent assister les Délégués du Personnel qui en font la demande.

02.04 - ABSENCE POUR RAISONS SYNDICALES

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour participation à des Congrès ou Assemblées Statutaires,

- pour exercice d'un mandat syndical,

- pour représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la F.E.H.A.P. et les organisations signataires de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951,

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

02.04.1 - Participation aux Congrès et Assemblées Statutaires

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

02.04.2 - Exercice d'un mandat syndical électif

Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de dix jours ouvrables par an, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats

aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

02.04.3 - Représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la F.E.H.A.P et les organisations signataires de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

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

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

02.04.4 - Maintien du salaire

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

02.05 - COMITE DE MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

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

Afin de mettre en œuvre ces orientations et de tenir compte des contraintes budgétaires des membres du comité, des moyens budgétaires sont attribués aux membres du comité. Ces moyens sont déterminés en multipliant 4 E.T.P. par membre. Pour les organisations syndicales, la répartition de ces E.T.P. s'effectue suivant des critères fixés par le comité. Pour la FEHAP, le chiffre de 4 E.T.P. est retenu.

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

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

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

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

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

02.06 - CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

02.06.1 - Rappel des dispositions légales

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

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

02.06.2 - Indemnisation

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

02.07 - INTERRUPTION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL

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

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

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

02.08 - CONTENTIEUX

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

02.09 - DROIT D'EXPRESSION

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

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

TITRE 3

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL *

*Le Titre 3 n'est pas conforme aux dispositions légales et réglementaires relatives au Comité social et économique. Il convient donc d'appliquer les dispositions du Code du travail en la matière.

03.01 - DELEGUES DU PERSONNEL

03.01.1 - Mise en place

Les Délégués du Personnel sont élus dans tous les établissements où sont occupés au moins onze salariés.

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

03.01.2 - Conditions d'électorat et d'éligibilité

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

03.01.3 - Nombre de Délégués

Le nombre de Délégués du Personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

03.01.4 - Organisation des élections

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

03.01.5 - Protection légale

Les Délégués du Personnel bénéficient des mesures de protection légales prévues à l'article L.2421-3 du Code du Travail.

03.01.6 - Utilisation des heures de délégation

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

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

A titre exceptionnel et en accord avec la direction, le Délégué titulaire et le Délégué suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation.

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

03.01.7 - Attributions des délégués du personnel :

Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les Délégués du Personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire après notification de la rupture au salarié concerné.
Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel.

03.02 - COMITE D'ENTREPRISE

03.02.1 - Mise en place

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

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

03.02.2 - Conditions d'électorat et d'éligibilité

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

03.02.3 - Composition et fonctionnement du Comité d'Entreprise

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

03.02.4 - Organisation des élections

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

03.02.5 - Protection légale

Les membres de la Délégation du Personnel au Comité d'Entreprise bénéficient des mesures de protection légales prévues à l'article L.2421-3 du Code du Travail.

03.02.6 - Attributions du Comité d'Entreprise

Les attributions économiques, professionnelles, socio-culturelles et autres du Comité d'Entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

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

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

03.02.7 - Utilisation des heures de délégation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus - titulaires - du Comité d'Entreprise et les Représentants Syndicaux au Comité d'Entreprise disposent de crédits d'heures conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

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

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

03.02.8 - Ressources du Comité d'Entreprise

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

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

03.02.9 - Carence du Comité d'Entreprise - Conséquences

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

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

Les Délégués du Personnel peuvent - dans leurs réunions avec l'employeur ou son représentant - se faire assister de représentants que les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national auront désignés dans les mêmes conditions qu'au Comité d'Entreprise.

03.03 - COMITE D'ETABLISSEMENT ET COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

03.03.1 - Comité d'Etablissement

03.03.1.1 - Mise en place

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

03.03.1.2 - Composition et fonctionnement

La composition et le fonctionnement des Comités d'Etablissement sont identiques à ceux des Comités d'Entreprise.

03.03.1.3 - Attributions

Les Comités d'Etablissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles : ils peuvent cependant confier au Comité Central d'Entreprise la gestion d'activités communes.

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

03.03.1.4 - Ressources

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

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

03.03.1.5 - Carence du Comité d'Etablissement - Conséquences

Lorsqu'il y a carence, les conséquences de celle-ci sont identiques à celles qui sont précisées - en cas de carence du Comité d'Entreprise - à l'Article 03.02.9 de la Convention.

03.03.2 - Comité Central d'Entreprise

03.03.2.1 - Mise en place

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts dans lesquels des Comités d'Etablissement sont mis en place conformément à l'Article 03.03.1 ci-dessus, il est en outre mis en place - au niveau de l'entreprise - un Comité Central d'Entreprise.

03.03.2.2 - Composition - Fonctionnement

La composition et le fonctionnement du Comité Central d'Entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

03.03.2.3 - Attributions

Les attributions du Comité Central d'Entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

03.04 - CONSEIL D'ETABLISSEMENT CONVENTIONNEL ET CONSEIL D'ENTREPRISE

03.04.1 - Mise en place

Un Conseil d'Etablissement Conventionnel est mis en place dans tout établissement comptant moins de cinquante salariés et dans lequel un Comité d'Etablissement n'a pu donc être constitué mais dans lequel des Délégués du Personnel ont été élus.

Cependant, lorsqu'une entreprise (comptant au moins cinquante salariés) ne comporte que des établissements comptant moins de cinquante salariés, un Comité d'Entreprise est mis en place au niveau de l'entreprise et, dans ce cas, il n'est pas procédé à la mise en place de Conseils d'Etablissements Conventionnels dans lesdits établissements.

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

Lorsque l'établissement se confond avec l'entreprise, le Conseil d'Etablissement Conventionnel prend le nom de Conseil d'Entreprise.

03.04.2 - Composition et fonctionnement

Le Conseil d'Etablissement Conventionnel est composé de l'employeur ou de son représentant et des Délégués du Personnel titulaire(s) et suppléant(s) : il en est de même du Conseil d'Entreprise.

Il pourra - par accord entre l'employeur ou son représentant et les Délégués du Personnel - se faire assister des Délégués Syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise.

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

03.04.3 - Attributions

03.04.3.1 - Attributions d'ordre économique

Le Conseil d'Etablissement Conventionnel est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

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

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

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

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

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

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

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

03.04.3.2 - Attributions d'ordre social et culturel

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

03.05 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

03.05.1 - Mise en place

Un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est mis en place dans chaque établissement d'au moins cinquante salariés.

03.05.2 - Composition et fonctionnement

La composition et le fonctionnement du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires. Le C.H.S.C.T. reçoit de l'employeur ou de son représentant les informations conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.05.3 - Attributions

Les attributions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, le C.H.S.C.T. est amené à proposer si nécessaire une reconversion ou des aménagements de poste.

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

Ce Comité veille particulièrement à faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité définies notamment au titre 6 de la présente Convention. Il s'efforce de prévenir l'apparition des risques et maladies professionnelles. Il propose les actions de prévention à entreprendre, notamment par l'amélioration des conditions de travail.

03.05.4 - Crédits d'heures

Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficient - pour l'exercice de leurs fonctions - de crédits d'heures conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.05.5 - Moyens

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficie des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions, définis par les dispositions légales et réglementaires ou par accord collectif.

03.05.6 - Formation

03.05.6.1 - Etablissement de plus de 300 salariés

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation des représentants du personnel membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, des Délégués du Personnel est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.05.6.2 - Etablissement de moins de 300 salariés

Dans les établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les représentants du personnel à ce Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, dans les conditions légales et réglementaires.

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

- Le financement de cette formation est pris en charge par l'établissement dans une limite fixée par accord entre l'employeur ou son représentant et les Représentants du Personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Dans les établissements de moins de 300 salariés où il n'existe pas de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les Délégués du Personnel qui exercent les missions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de cette mission, dans les mêmes conditions que celles définies ci-dessus.

CHAPITRE 2

CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 4

RECRUTEMENT

04.01 - PRINCIPE

Tout recrutement doit être formalisé par un contrat écrit remis, au plus tard, au moment de l'embauche.

Seuls les titres et diplômes nécessaires aux fonctions exercées ou ayant un lien avec ces fonctions et dont sont titulaires, le cas échéant, les salariés, donnent lieu à valorisation.

04.02 - LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS

Le mode de recrutement de droit commun est le contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel.

Les conditions de recours au contrat à durée déterminée sont strictement et limitativement énumérées par les dispositions légales et réglementaires.

04.03 - LES MENTIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail doit notamment comporter les informations suivantes :

- la date d'entrée,

- la Convention Collective appliquée dans l'établissement,

- le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées,

- le cas échéant, la qualité de cadre,

- le(s) lieu(x) où les fonctions seront exercées,

- la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée,

- la durée de la période d'essai,

- le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière correspondante,

- la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles,

- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance,

- l'intégration éventuelle du salarié à la catégorie des cadres pour l'application de l'article 15.03.4 de la présente convention

04.04 - MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification du contrat doit être notifiée par écrit à l'intéressé.

Lorsque l'employeur ou son représentant envisage d'apporter une modification substantielle au contrat de travail pour un motif économique, il doit respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires.

04.05 - LES OBLIGATIONS DES PARTIES

04.05.1 - Les obligations de l'employeur ou de son représentant

L'employeur ou son représentant est tenu notamment :

- au respect des obligations légales et réglementaires en matière :
  - de déclaration préalable à l'embauche,
  - d'affichage.

- à l'information du salarié sur :
  - la Convention Collective,
  - les accords d'entreprise et/ou d'établissement qui existent le cas échéant,
  - le règlement intérieur affiché dans les conditions légales et réglementaires,
  - les conditions d'attribution de la prime décentralisée,
  - les notes de service.

- à la consultation des Institutions Représentatives du Personnel lorsque celle-ci est requise.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur ou son représentant conserve le choix du recrutement, sans préjudice des obligations légales et réglementaires en matière de priorité d'embauche. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

L'obligation d'assurance des établissements couvre l'ensemble des salariés, y compris les professionnels de santé visés par le Code de la Santé Publique même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de leur art.

04.05.2 - Les obligations du salarié

Le salarié est tenu notamment :

- de produire tous les documents en lien direct avec l'emploi occupé, tel que le cas échéant :

  - le(s) diplôme(s),
  - les certificats de travail,
  - un extrait du casier judiciaire,
  - le permis de conduire,
  - le(s) assurance(s).

- de se soumettre à la visite médicale d'embauche,

- de justifier des vaccinations obligatoires ou de s'y soumettre.

04.06 - LA PERIODE D'ESSAI

04.06.1 - Durée

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est de :

- 2 mois pour les non-cadres,
- 4 mois pour les cadres.

La durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Lorsqu'à l'issue d'un contrat à durée déterminée est conclu un contrat à durée indéterminée, le salarié est exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle des services antérieurs dans un emploi identique de l'établissement.

04.06.2 - Rupture

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer dans les conditions légales et réglementaires.

CHAPITRE 3

CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 5

EMPLOI - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL - DISCIPLINE

05.01 - EMPLOI

05.01.1 - Affectation du salarié à un poste

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

05.01.2 - Emploi du temps

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

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

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

05.02 - DEVOIRS PARTICULIERS DES SALARIES

05.02.1 - Comportement à l'égard des personnes accueillies

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

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

05.02.2 - Interdictions diverses

Il est interdit aux salariés, sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, notamment :

- d'entrer ou de se trouver dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de substances illicites ;

- d'introduire, vendre ou céder, ou acheter aux personnes accueillies, toutes boissons, médicaments et, en général, toutes denrées et objets quelconques ;

- d'engager toute transaction de quelque nature que ce soit avec les personnes accueillies ;

- sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles d'introduire dans l'établissement des personnes étrangères à l'institution, sans autorisation ;

- d'emporter tout objet de quelque nature que ce soit sans autorisation ;

- de solliciter ou d'accepter des pourboires.

05.03 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET PROCEDURE POUR TOUT MANQUEMENT A LEURS OBLIGATIONS GENERALES OU PARTICULIERES

05.03.1 - Sanctions disciplinaires

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

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

05.03.2 - Procédure disciplinaire

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

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

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins une sanction citée ci-dessus.

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

05.04 - DUREE DU TRAVAIL

05.04.1 - Principe

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

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

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

05.04.2 - Dispositions spécifiques pour le travail de nuit

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

Les salariés concernés bénéficient de l'Article A3.2.2 de la présente Convention dès lors qu'ils en remplissent les conditions.

05.05 - CONDITIONS DE TRAVAIL

05.05.1 - Principes généraux

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

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

05.05.2 - Repos hebdomadaire

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

Les personnels astreints à assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent pouvoir bénéficier, toutes les trois semaines au minimum, d'un dimanche compris dans les deux jours de repos consécutifs.

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

05.05.3 – Information sur les horaires de travail

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

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

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

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

05.05.4 - Durée quotidienne du travail

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

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

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

05.05.5 - Amplitude

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

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

05.05.6 - Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

05.06 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les dispositions de cet Article ne sont pas applicables aux médecins visés au titre 20 de la présente Convention.

05.06.1 - Principe – Limitation

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

05.06.2 – Rémunération

Lorsque l'aménagement du temps de travail est établi sur deux semaines, les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

- *25 % de la 71e heure à la 86e heure par deux semaines consécutives,*
- *50 % au-delà de la 86e heure par deux semaines consécutives,*

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

05.06.3 - Repos compensateur de remplacement

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

05.06.4 - Contrepartie obligatoire en repos

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

05.07 - ASTREINTES

Les dispositions de cet Article ne sont pas applicables aux médecins visés au Titre 20 de la présente Convention. Elles ne le sont pas non plus dans les établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ainsi que dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du Titre E.5.

05.07.1 - Astreintes et logement de fonction

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

05.07.2 - Astreintes en dehors de l'établissement *

05.07.2.1 – Principe

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

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

05.07.2.2 - Limitation

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

05.07.2.3 - Rémunération du temps d'astreinte à domicile

Les personnels assurant des astreintes à domicile sont rémunérés comme suit :

- heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :

1 heure d'astreinte = 15 minutes de travail au tarif normal ;

- heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :

1 heure d'astreinte = 20 minutes de travail au tarif normal.

05.07.2.4 - Rémunération du travail effectué

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

* Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :
- aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715,
- aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés,
- aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du Titre E5.
Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord de conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

TITRE E.5

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

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

Toutefois, les dispositions de l'article E 05.02 sont applicables également dans les établissements visés au 6e du I de l'article L.312.1 du code de l'action sociale et des familles.

E.05.01 - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

E.05.01.1 - Durée du travail

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

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

E.05.01.2 - CONDITIONS DE TRAVAIL

E.05.01.2.1 - Principes généraux

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité social et économique, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes et dispositions ci-après.

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

E.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

a) Etablissements fonctionnant en externat et semi-internat :
le repos hebdomadaire est fixé à deux jours dont au moins un et demi consécutifs, comprenant obligatoirement le dimanche.

b) Etablissements fonctionnant en internat et services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile :
le repos hebdomadaire est fixé à quatre jours par quatorzaine dont au moins deux jours consécutifs. Ils bénéficieront au minimum de deux dimanches par cinq semaines.

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

E.05.01.2.3 - Information sur les horaires de travail

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

E.05.01.2.4 - Durée quotidienne du travail

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

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

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

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de leur durée quotidienne de travail est régie par les dispositions légales et réglementaires et par l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de travail.

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

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

E.05.01.2.5 - Amplitude

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

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

E.05.01.2.6 - Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

E.05.02 - SURVEILLANCE NOCTURNE (PRESENCE EN CHAMBRE DE VEILLE)

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

TITRE M.5

Le présent Titre précise les dispositions applicables - aux lieu et place de celles des Articles 05.04 et 05.05 de la Convention - aux médecins visés au Titre 20 de la Convention.

M.05.01 - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

M.05.01.1 - Durée du travail

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

En outre, les médecins visés au Titre 20 de la Convention pourront être appelés à assurer des gardes dans l'établissement ou des astreintes.
Les conditions dans lesquelles les astreintes pourront leur être demandés ainsi que les remunérations correspondantes sont précisées à l'Article M.05.02 de la Convention.

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

M.05.01.2 - Conditions de travail

M.05.01.2.1 - Principes généraux

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

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

M.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

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

Dès lors qu'une autre organisation du travail ne permet pas l'application des dispositions ci-dessus et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 1,5 jour en moyenne par semaine sur la période d'aménagement du temps de travail.

M.05.01.2.3 - Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

M.05.02 - GARDES DANS L'ETABLISSEMENT, ASTREINTES ET APPELS EXCEPTIONNELS

M.05.02.1 - Gardes dans l'établissement

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

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

M.05.02.2 - Astreintes

M.05.02.2.1 - Principe

Les médecins visés au Titre 20 de la présente Convention peuvent être appelés à assurer des astreintes.

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

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

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

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

M.05.02.2.2 - Rémunération

Les médecins visés au Titre 20 de la présente Convention percevront des indemnités forfaitaires de base fixées comme suit :
- par nuit ou par jour autre que dimanche ou férié ..... : 6 points Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951,
- par dimanche ou jour férié ..... : 9 points Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951,
- par nuit, dimanche ou jour, qu'il soit férié ou non, dans les disciplines comportant une activité intense relative au volume d'activité et au degré d'urgence .....:15 points Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

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

M.05.02.3 – Compensation sous forme de repos

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

Cette compensation sous forme de repos s'effectue dans les conditions ci-après :

- 1/2 journée pour cinq astreintes.

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

M.05.02.4 - Appels exceptionnels

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

TITRE 6

HYGIENE ET SECURITE

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

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

06.01 - MEDECINE DU TRAVAIL ET PROTECTION DES SALARIES

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

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

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

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

06.02 - INSTALLATIONS SANITAIRES

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

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

06.03 - TENUES DE TRAVAIL

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

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

06.04 - PREVENTION DES RISQUES

Il doit être mis en œuvre dans les établissements toutes les mesures visant à déceler et prévenir les risques professionnels par des mesures de prophylaxie appropriées en tenant compte des caractéristiques des établissements, notamment :

- risques physiques, chimiques, infectieux ou parasitaires,

- risques et contraintes liés à des situations de travail,
- risques d'accidents prépondérants :
    * sang, piqûres,
    * produits irritants,
    * machines dangereuses (services techniques),
    * lombalgies (manutentions des charges),
    * agressions.

Le C.H.S.C.T. est associé à la mise en place de l'ensemble des mesures de prévention.

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

06.05 - TRAVAILLEURS HANDICAPES

Dans l'esprit qui a présidé à la signature de l'Accord de branche O.E.T.H. (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés), les employeurs ou leurs représentants veillent à ce que les postes occupés par des travailleurs handicapés soient accessibles et aménagés.

06.06 - SECURITE

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

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

TITRE 7

FORMATION PROFESSIONNELLE

07.01 – FORMATION ET FINANCEMENT DE LA FORMATION

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

07.02 – OPERATEUR DE COMPETENCES (OPCO) SANTE

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

CHAPITRE 4

REMUNERATION

TITRE 8

DETERMINATION DE LA REMUNERATION

08.01 - DISPOSITIONS GENERALES

08.01.1 - Principes

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

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

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

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

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

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

* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014 ».

Années d'exercice	Prime d'ancienneté
1	0%
2	1%
3	2%
4	3%
5	4%
6	5%
7	6%
8	7%
9	8%
10	9%
11	10%
12	11%
13	12%
14	12%
15	14%
16	14%
17	16%
18	16%
19	18%
20	18%
21	20%
22	20%
23	22%
24	22%
25	24%
26	24%
27	26%
28	26%
29	28%
30	28%
31	30%
32	30%
33	32%
34	32%
35	34%
36	34%
37	34%
38	34%
39	34%
40	34%
41	34%

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

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

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 04 février 2014, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

Les métiers visés à l'article A2.1 de l'annexe n°2 à la présente convention sont classés en cinq échelons : débutant, junior, confirmé, senior et expert.

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

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

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

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

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

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

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

- pour le cadre débutant : pas de complément,
- pour un cadre junior : 5% du salaire de base converti en points,
- pour un cadre confirmé : 10% du salaire de base converti en points,
- pour un cadre senior : 14% du salaire de base converti en points,
- pour un cadre expert : 17% du salaire de base converti en points.

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

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

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

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

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

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

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

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

08.01.2 - Valeur du point

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

08.01.3 - Rémunération des jeunes de moins de 18 ans

Les salaires des jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux coefficients de référence des salariés adultes de même catégorie, un abattement supérieur à 10 %.
Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de service dans l'établissement.

08.01.4 - Qualité de cadre

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

Seuls les salariés classés dans les métiers visés à l'article 15.03.4 de la présente convention sont susceptibles d'être intégrés, le cas échéant, à la catégorie des cadres pour le seul bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L911.1 du Code de la sécurité sociale.

08.01.5 - Directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires

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

08.01.6 - Ancienneté

08.01.6.1 - Modalités de calcul

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, pour l'accession aux échelons des métiers cadres visés à l'article A2.1 et pour l'appréciation des droits conventionnels liés à l'ancienneté, s'entend de périodes de travail effectif ou assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions ci-après :

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

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

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

08.01.6.2 - Salariés à temps partiel

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

08.02 - SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL

Un salaire minimum conventionnel est garanti à l'ensemble des personnels relevant de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. Ce salaire minimum conventionnel est déterminé en prenant en considération l'ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens des dispositions légales et jurisprudentielles.
Le salaire minimum conventionnel déterminé comme indiqué ci-dessus ne peut être inferieur au smic étant précisé que la prime d'ancienneté n'est pas prise en compte dans cette appréciation.
La détermination de ce salaire minimum conventionnel ainsi que son incidence sur les différents éléments de rémunération sont précisées en annexe au présent avenant.*

* Avenant n°2009-03 du 03 avril 2009
Avenant n°2014-01 du 04 février 2014

08.03 - CLASSEMENT CONVENTIONNEL

08.03.1 - Classement conventionnel à l'embauche

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

08.03.2 - Expérience professionnelle

08.03.2.1 - Principe

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

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

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

08.03.2.2 - Technicité des cadres

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

08.03.3 - Promotion

08.03.3.1- Principe

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

A l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie d'une augmentation en brut d'au moins 10% hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier.
Cette augmentation s'apprécie au jour de la promotion. Les éléments de rémunération à prendre en compte pour s'assurer de cette augmentation minimum sont les suivants :

- Au titre de l'ancien métier : le salaire de base tel que défini à l'article 08.01.1 majoré de l'ancienneté, du complément technicité lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des

indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre et de l'indemnité de promotion, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

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

Dans l'hypothèse où l'écart entre l'ancien et le nouveau métier, déterminé conformément aux alinéas précédents, n'est pas au moins égal à 10%, il est mis en place une indemnité de promotion afin d'atteindre l'augmentation minimum de 10%.
L'indemnité de promotion est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière, sauf nouvelle promotion.

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier non cadre dans un métier cadre, le salarié est positionné dans l'échelon débutant du nouveau métier et le complément technicité dans le nouveau métier est égal à 0%.
Le passage dans l'échelon suivant du nouveau métier se détermine à compter du jour de la promotion.

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

08.04 – INDEMNITES

08.04.1 - Principe

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

08.04.2 - Indemnité de remplacement

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

- lorsqu'il s'agira d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre :

-le coefficient de base conventionnel du salarié remplacé tel que défini à l'article 08.01.1, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

et

-le coefficient de base conventionnel du salarié remplaçant tel que défini à l'article 08.01.1 majoré de l'ancienneté, du complément technicité lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre et de l'indemnité de promotion à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

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

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

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

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

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

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

08.05 - MODALITES DE PAIEMENT ET BULLETINS DE SALAIRE

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

CHAPITRE 5

CONGES

TITRE 9

CONGES PAYES

09.01 - OUVERTURE DU DROIT A CONGE

09.01.1 - Année de référence

L'année de référence pour apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, sauf période différente définie conformément aux dispositions légales et réglementaires.

09.01.2 - Travail effectif

Le salarié a droit à des congés payés, dès son premier jour de travail.

Le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à un congé annuel quelle que soit la durée du contrat dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

09.02 - DUREE DES CONGES

09.02.1 - Calcul des congés

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. Il est possible de convertir le décompte des congés payés en jours ouvrés.

Cependant, la durée des congés payés dont les cadres bénéficient peut être portée à trente-trois jours ouvrables pour tenir compte des sujétions particulières.

Les salariés à temps partiel bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Hormis dans les cas prévus à l'Article 09.02.2 de la présente Convention, la durée du congé est - en cas de suspension du contrat de travail - réduite prorata temporis.

09.02.2 - Détermination du travail effectif

Outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif, sont considérés comme période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :

- les absences pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale ;

- les congés pour soigner un enfant malade, pour événements familiaux.

09.02.3 - Réduction de durée des congés

Par dérogation à la disposition édictée au dernier alinéa de l'Article 09.02.1 ci-dessus, les trente premiers jours d'absence consécutifs ou non (pendant la période de référence) justifiée par la maladie ne réduisent pas la durée du congé payé.

Chaque quinzaine ou fraction de quinzaine d'absence pour maladie au-delà des trente premiers jours considérés comme temps de travail effectif donne lieu à une réduction de 1/24 du congé annuel, sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, pour l'application de la disposition ci-avant, il ne sera pas tenu compte des absences - pour maladie - des femmes enceintes.

09.03 - PRISE DU CONGE

09.03.1 - Période de congé

La période normale des congés annuels s'étend, pour chaque année, du 1er Mai au 31 octobre, sauf accord particulier conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, les salariés pourront être autorisés à prendre leur congé à toute autre époque de l'année si les besoins du service le permettent.

La durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est fixée à 18 jours ouvrables pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé payé annuel de 30 jours ouvrables. Les dérogations devront être motivées et revêtir un caractère exceptionnel sauf lorsqu'elles répondront aux demandes formulées par les salariés concernés.

09.03.2 - Report des congés payés

En règle générale, sauf accord de l'employeur ou de son représentant, le congé payé ne pourra être reporté en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante, ni donner lieu, s'il n'a été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, lorsqu'en raison d'une absence due à un accident du travail, un accident du trajet, une maladie professionnelle, une maladie non professionnelle ou un congé maternité, le salarié n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :

- soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur ou son représentant en fonction des critères prévus à l'Article 09.03.3,

- soit compensé par une indemnité compensatrice :

• si l'absence se prolonge au-delà,

- par accord entre les parties,

- en cas de rupture du contrat de travail.

Sous réserve du respect de la prise en continu de 12 jours ouvrables de congés payés chaque année, le personnel originaire des départements et territoires d'Outre-Mer pourra cumuler les congés payés sur deux années.

09.03.3 - Ordre et date des départs

Le 1er mars de chaque année, l'employeur ou son représentant établit et communique par tout moyen aux salariés l'état des congés annuels (c'est-à-dire l'ordre et les dates des départs), après avis du comité social et économique.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'ordre des départs est arrêté en tenant compte notamment :

- des nécessités du service ;

- du roulement des années précédentes ;

- des charges de famille :

- il sera tenu compte des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans le secteur privé ou public,

- il sera tenu compte de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

- de la durée des services dans l'établissement ou l'organisme.

- ainsi que le cas échéant de l'activité chez un ou plusieurs employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané.

09.03.4 - Fractionnement du congé

Lorsqu'une partie du congé payé est prise en dehors de la période légale, il est fait application des dispositions légales et réglementaires relatives au fractionnement du congé.

09.03.5 - Congés payés et maladie

09.03.5.1 - Maladie à la date du début du congé

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.

09.03.5.2 - Maladie pendant le congé

Si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie dès réception d'un certificat médical. Le congé de maladie partira de la date du certificat médical à condition que celui-ci soit communiqué à la direction dans les conditions prévues aux Articles 15.02.1.1 et 13.01.1 sauf impossibilité dûment justifiée.

Sous réserve du contrôle médical, auquel l'employeur ou son représentant peut faire procéder à l'adresse indiquée par l'intéressé, le congé annuel se trouvera interrompu pendant toute la période de congé-maladie et la date de la reprise du travail sera reculée corrélativement, à moins que les besoins du service n'imposent une reprise immédiate dès l'expiration du congé-maladie. Dans ce dernier cas, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée entre les parties.

09.04 - REMUNERATION DES CONGES

09.04.1 - Indemnité de congés payés

Il est versé au salarié en congé une indemnité de congé égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant la période de congé s'il avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions légales et réglementaires en vigueur, calculée à raison de la durée du travail effectif dans l'établissement.

Toutefois, si elles apparaissent plus favorables au salarié, il devra être fait application, au lieu et place des dispositions ci-dessus, des dispositions légales et réglementaires.

09.04.2 - Indemnité compensatrice de congés payés

a) Cas général

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié qui n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir une indemnité compensatrice calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'Article 09.04.1 ci-dessus.

b) Cas particulier

Lorsque le régime applicable dans l'entreprise ne permet pas à un salarié sous contrat à durée déterminée de prendre effectivement ses congés, il a le droit, quelle que soit la durée de son contrat, à une indemnité compensatrice de congés payés calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

09.05 - CONGES PAYES EXCEPTIONNELS

09.05.1 - Champ d'application

En sus des congés payés auxquels ils peuvent prétendre par application de l'Article 09.02.1 de la Convention, les personnels des établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés, dans lesquels la prime décentralisée est égale à 3%, bénéficient, en outre - au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel - de congés payés supplémentaires à prendre au mieux des intérêts du service.

09.05.2 - Durée

La durée de ces congés supplémentaires qui peut - au titre de chacun des trois trimestres - atteindre :

- pour les personnels éducatifs : six jours ouvrables consécutifs,

- pour les autres personnels : trois jours ouvrables consécutifs,

est calculée proportionnellement au temps de travail effectif dans le trimestre.

09.05.3 – Réduction de durée

Les absences - à l'exception de celles mentionnées à l'Article 09.02.2 - donnent lieu :

- par quinzaine ou fraction de quinzaine en ce qui concerne les personnels éducatifs,

- par mois ou fraction de mois en ce qui concerne les autres personnels,

à un abattement d'une journée.

Toutefois, et par dérogation à l'Article 09.02.3, les absences justifiées par la maladie sont considérées comme temps de travail effectif dans la limite de quinze jours par trimestre ouvrant droit à ces congés.

Pour l'application de la disposition ci-avant, il ne sera pas tenu compte des absences - pour maladie - des femmes enceintes.

09.05.4 - Réserve

Les congés payés supplémentaires n'ouvrent pas droit à la prolongation de la durée des congés visée à l'Article 09.03.4 de la présente Convention.

CHAPITRE 6

AUTRES CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 10

DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

10.01 - PRINCIPE

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

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

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

10.02 - LES CONSEQUENCES DE LA SUSPENSION

10.02.1 - Conséquence de la suspension du contrat à durée indéterminée

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

10.02.2 - Conséquence de la suspension du contrat à durée déterminée

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

10.03 - REPRISE D'ACTIVITE APRES ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

• Reprise d'activité (même emploi ou emploi similaire)

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

• Reprise d'une activité (autre emploi)

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

TITRE 11

CONGES DE COURTE DUREE

11.01 - JOURS FERIES

11.01.1 - Enumération

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des codes locaux, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et Noël.

11.01.2 - 1er mai

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

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

11.01.3 - Autres jours fériés

11.01.3.1 - Chômage

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

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

Les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois.
Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

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

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

11.01.3.3 - Report du repos compensateur acquis

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

11.02 - CONGE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

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

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

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

Ces absences autorisées sont rémunérées comme temps de travail effectif.

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

11.03 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les absences des salariés motivées par les événements de famille prévus ci-dessous seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes :

- décès du conjoint ..... 5 jours

- décès d'un enfant du salarié ou de celui de son conjoint ..... 5 jours *

- décès du père ou de la mère ……. .....……..… 3 jours

-décès d'un ascendant, autre que le père ou la mère ……..…… ….2 jours
-décès d'un descendant, autre que l'enfant ……..…… . 2 jours
-décès d'un frère ou d'une sœur ……3 jours
-d'un gendre ou d'une bru ……..…….....2 jours
-décès du beau-père ou de la belle-mère ……...3 jours
- decès d'un frère ou d'une sœur du conjoint : …… 2 jours

- mariage d'un enfant..... 2 jours

- mariage d'un frère ou d'une sœur ..... 1 jour

- mariage du salarié ..... 5 jours

- arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption ……3 jours

- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ……2 jours

*Les dispositions des articles L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du Code du travail (suite à la Loi du 8 juin 2020) doivent être appliquées en cas de décès d'un enfant intervenu à compter du 1er juillet 2020, car elles sont plus favorables que les dispositions conventionnelles.

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

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

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

- naissance d'un enfant .....3 jours

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

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

11.04 - CONGES LIES A L'ACCOMPLISSEMENT D'UNE PERIODE MILITAIRE OBLIGATOIRE

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

11.05 -CONGES EXCEPTIONNELS POUR CONVENANCES PERSONNELLES

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

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

11.06 - CONGES OU REDUCTION D'ACTIVITE A MI-TEMPS POUR SOIGNER UN MEMBRE PROCHE DE SA FAMILLE

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

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

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

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

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

11.07 - CONGE SABBATIQUE

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

TITRE 12

CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION CONGE PARENTAL

12.01 - CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

12.01.1 - Congé de maternité

12.01.1.1 - Durée

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

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

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

12.01.1.2 - Maintien du salaire

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

12.01.2 - Congé d'adoption

12.01.2.1 - Bénéficiaires et durée

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

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

12.01.2.2 - Maintien du salaire

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

12.01.3 - Réintégration dans l'emploi

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

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

12.01.4 - Priorité de réembauchage

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

12.02 - CONGE PARENTAL D'EDUCATION ET PERIODE D'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL

12.02.1 - Bénéficiaires - Conditions à remplir - Durée

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

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

12.02.2 - Reprise anticipée d'activité

12.02.2.1 - Reprise anticipée complète

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

12.02.2.2 - Reprise provisoire d'activité à temps partiel

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

12.02.3 - Réintégration

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

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

12.02.4 - Résiliation et réembauchage à l'issue du congé parental

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

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

TITRE 13

CONGES DE MALADIE
RENTES INVALIDITE ET CAPITAL-DECES

13.01 - CONGES DE MALADIE

13.01.1 - Droits et obligations du salarié

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

1 - Sauf cas de force majeure, il doit le plus rapidement possible en informer son employeur ou son représentant et dans les deux jours lui adresser un certificat médical prescrivant, soit un arrêt de travail, soit une prolongation d'un arrêt de travail antérieurement prescrit.
2 - Sauf cas de force majeure, il doit, en outre, dès le début de son congé de maladie informer son employeur ou son représentant de son lieu de résidence et par la suite l'informer de toute modification de celui-ci.

13.01.2 - Indemnités complémentaires

13.01.2.1 - Principe

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie reconnue comme telle par la Sécurité Sociale ou à une affection de longue durée, c'est-à-dire à une des affections énumérées dans le Code de la Sécurité Sociale, les salariés comptant au moins douze mois de travail effectif continu ou non dans l'établissement reçoivent des indemnités complémentaires.

Celles-ci, dont le montant est déterminé à l'Article 13.01.2.4 ci-dessous, leur sont versées dans les conditions précisées aux Articles 13.01.2.2 et 13.01.2.3 ci-après.

13.01.2.2 - Arrêt de travail dû à la maladie

a) Cas général :

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit - pour le salarié en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale mais, en cas d'hospitalisation (intervenue en début ou en cours d'arrêt de travail), elles sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail. Cette condition de perception des indemnités journalières est supprimée pour le salarié, invalide de 1ère catégorie ayant repris une activité à temps partiel dans l'établissement, lorsque le bénéfice des indemnités journalières lui est refusé au motif que son état est stabilisé ; à cet effet, le salarié fournira à l'employeur ou à son représentant un certificat notifiant la décision de l'organisme d'assurance maladie.

Elles cessent d'être servies :

- soit lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale,

- soit lorsque le salarié non cadre a été absent pour maladie plus de cent quatre-vingts jours pendant une période quelconque de 12 mois consécutifs,

- soit lorsque le salarié cadre a été absent pour maladie pendant plus de 12 mois consécutifs.

Quand les indemnités complémentaires cessent d'être servies pour ces raisons, le salarié en cause recouvre ses droits lorsqu'à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins six mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et à condition qu'il ait droit alors aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale.

La durée de reprise de travail réouvrant droit à indemnisation complémentaire est fixée à 12 mois pour les cadres.

b) Cas particulier de la femme enceinte :

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit - pour la salariée en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale mais, en cas d'hospitalisation, elles sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail.

Par ailleurs, le bénéfice des dispositions ci-dessus ne peut avoir pour effet de retarder le départ en congé de maternité de la salariée en cause et donc de faire jouer les dispositions de l'Article 12.01.1.1 de la Convention.

13.01.2.3 - Arrêt de travail dû à une affection de longue durée

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit - pour le salarié en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 1° du Code de la Sécurité Sociale mais elles sont servies - pour chaque arrêt de travail - dès le point de départ de l'incapacité de travail.

Elles cessent d'être servies lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières que lui verse la caisse d'assurance-maladie dont il dépend.

Quand les indemnités complémentaires cessent d'être servies en application de l'alinéa précédent, le salarié en cause recouvre ses droits lorsqu'à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins six mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement.

13.01.2.4 - Montant des indemnités complémentaires

Lorsque les indemnités complémentaires sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail, leur montant sera calculé de façon à ce que le salarié malade perçoive - compte tenu des indemnités journalières dues par la sécurité sociale - l'équivalent (hors prime décentralisée) de son salaire net entier

Lorsque le salarié cadre est indemnisé pendant la durée fixée à l'Article 13.01.2.2 a) les indemnités complémentaires doivent être calculées de façon à assurer au cadre l'équivalent de son salaire net entier pendant les six premiers mois de l'arrêt de travail et l'équivalent de son demi- salaire net pendant les six mois suivants.

Lorsque le salarié cadre est indemnisé au titre de l'Article 13.01.2.3 les indemnités complémentaires doivent être déterminées comme indiqué à cet article.

Lorsque les indemnités complémentaires ne sont pas versées pendant les trois premiers jours, il sera - à l'occasion de chaque absence pour maladie - déduit de l'indemnisation complémentaire nette du salarié concerné calculée comme indiqué ci-dessus une somme correspondant aux heures non effectuées au titre de ces trois journées.

Lorsque les indemnités "complémentaires" sont versées malgré l'absence d'indemnités journalières en application de la dernière phrase du 1er alinéa de l'Article 13.01.2.2 a), les indemnités journalières sont évaluées fictivement (montant que le salarié aurait perçu s'il y avait eu droit) afin de déterminer le montant du "complément" calculé conformément aux alinéas ci-dessus.

13.01.3 - Indemnités en cas de licenciement motivé par la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise, générée par les absences pour maladie

En cas de licenciement lié à la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise générée par les absences pour maladie, celui-ci ne saurait avoir pour effet de priver le salarié concerné du bénéfice des indemnités complémentaires prévues à l'article 13.01.2.

13.02 - CONTRE-VISITE MEDICALE

13.02.1 - Visite médicale de contrôle

L'employeur ou son représentant doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail afin qu'il puisse procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

Le contrôle peut s'exercer soit au cabinet médical, soit au domicile.

Lorsqu'il s'exerce au domicile du salarié, le contrôle médical ne peut avoir lieu qu'aux heures de présence obligatoire.

Le médecin contrôleur doit présenter un document attestant de son identité professionnelle et de la mission confiée par l'employeur ou son représentant.

13.02.2 - Suite de la visite médicale de contrôle

A l'issue de la visite médicale, le médecin de contrôle transmet par écrit son avis à l'employeur ou son représentant. Celui-ci informe le salarié de cet avis et lui notifie sa décision en lui précisant les voies de recours possibles.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur ou son représentant, le salarié peut faire appel dans un délai de quinze jours suivant la notification de l'employeur du résultat de la visite médicale devant un médecin de son choix - sous réserve que l'employeur ou son représentant agrée ce choix -. Lors de ce recours, le salarié peut se faire accompagner de son médecin traitant.

13.03 - RENTE INVALIDITE

Les salariés - comptant au moins douze mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et bénéficiant d'une rente invalidité de la Sécurité Sociale - perçoivent, de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura - après avis du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel - adhéré, une rente complémentaire qui aura pour effet de leur assurer un revenu égal :

- en cas d'invalidité 1re catégorie à : 50 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point,
- en cas d'invalidité 2e catégorie ou 3e catégorie : à 80 % de ce même salaire.

Le dernier salaire brut devra tenir compte des effets de l'ancienneté intervenue à la date du déclenchement de la rente invalidité.

Pour les salariés - antérieurement à temps complet - qui sont passés à temps partiel avant leur mise en invalidité, dans le cadre soit du temps partiel thérapeutique prévu par le Code de la Sécurité Sociale, soit de la préretraite progressive à temps partiel, le dernier salaire brut auquel il est fait, ci-dessus, référence doit s'entendre du salaire brut entier reconstitué à temps complet.

Le service par la caisse de prévoyance de la rente complémentaire ci-dessus définie cesse lorsque prend fin le service par la sécurité sociale de la rente invalidité elle-même.

En cas de reprise totale ou partielle du travail avec maintien de la rente Sécurité Sociale, la rente complémentaire continue d'être servie mais son montant sera, s'il y a lieu, réduit de telle sorte que le total des ressources des intéressés ne puisse excéder leur dernier salaire net, reconstitué à temps complet dans le cas où une telle reconstitution est conventionnellement prévue, actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

13.04 - CAPITAL-DECES

Lorsqu'un salarié en activité décède de maladie (ou de longue maladie) ou se voit attribuer une rente invalidité de 3e catégorie, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera selon le cas à ses ayants droit ou à lui-même un capital dont le montant est fixé comme suit :

a) salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 75 % de sa dernière rémunération nette annuelle,

b) salarié marié (ou vivant maritalement) sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 100 % de sa dernière rémunération nette annuelle,

c) salarié ayant des enfants ou d'autres personnes à charge : le capital versé aux ayants droit d'un salarié sans enfant ou autre personne à charge (suivant le cas : a) ou b) ci-dessus) et majoré - par enfant ou autre personne qu'il avait alors à charge - de 25 % de sa dernière rémunération nette annuelle, la notion d'enfant à charge et celle d'autre personne à charge doivent être entendues au sens du Code de la Sécurité Sociale, la dernière rémunération nette annuelle étant celle des douze mois précédant le décès (ou l'attribution de la rente) actualisé s'il y a lieu - en totalité ou en partie - en fonction de l'évolution de la valeur du point.

Lorsqu'un salarié en activité décède à la suite d'un accident de la vie courante, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera à ses ayants droit

un capital-décès dont le montant est égal au double de celui qui leur serait versé si le décès était consécutif à une maladie.

13.05 - FINANCEMENT DU REGIME DE PREVOYANCE

La charge correspondante est supportée :

- en ce qui concerne la maladie et l'affection de longue durée : en totalité par l'employeur ou son représentant,

- en ce qui concerne l'invalidité et le décès : pour moitié par l'employeur ou son représentant et pour moitié par les salariés.

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 1 dudit accord.
Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

TITRE 13 BIS

Généralisation de la couverture des frais de santé

Avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015

(Complété par l'additif du 22 juin 2015, l'additif n° 2 du 18 septembre 2017, l'additif n° 3 du 17 mai 2018, l'additif n° 4 du 5 septembre 2019, l'additif n°5 du 07 juillet 2022 et le rectificatif à l'additif n°5 du 08 septembre 2022)

Article 1. Champ d'application du régime de complémentaire santé

Le présent régime s'applique à toutes les structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés tels que visés à l'article 01.02.3 de la CCN51, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans la structure.

Article 2. Les bénéficiaires de la garantie

Article 2.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés aux articles R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite « base obligatoire » telle que visée à l'article 8 à condition de justifier d'une ancienneté d'une durée de trois mois dans l'entreprise, en application des dispositions de l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale. Lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté fixée par le présent article, il ne devra en aucun cas s'acquitter d'une cotisation dans la mesure où son affiliation ne sera effective qu'à compter d'une durée de trois mois d'ancienneté.

Article 2.2. Les cas dérogatoires

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions des articles R. 242-1-6 et D. 911-2 du Code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :

- Les apprentis et salariés sous contrat à durée déterminée, sous réserve, pour les apprentis et les titulaires de contrats d'une durée d'au moins 12 mois, de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;

- Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture ;

- Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

-

- Les salariés qui bénéficient pas ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droits, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai d'un mois à compter de la mise en place du régime dans la structure, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai d'un mois qui suit leur embauche.

En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le 1er jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 3. Amélioration de la couverture frais de santé

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme gestionnaire à un régime de garantie frais de santé plus favorable.

A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix - formule « Alternative 1 », formule « Alternative 2 » - dont le prélèvement des cotisations sera effectué par l'employeur.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de la structure. Un accord collectif peut améliorer d'une part le niveau des garanties, et d'autre part la répartition du financement entre l'employeur et le salarié.

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle minimal qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent avenant ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement.

Article 4. Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :
- son conjoint ;

et/ou
- ses enfants.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Article 5. Définition du conjoint et des enfants à charge

Article 5.1. Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des 2 concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des
- enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 5.2. Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent :

- être à charge au sens de la législation sociale
- ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
    - poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre au régime de Sécurité sociale des étudiants ;

  ou,
    - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle Emploi ;

  ou,
- être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation…) ;

ou,

- lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité.

- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 6. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article 6 a. Conformément aux dispositions de l'article L911.8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties du régime frais de santé, et ce sur la base du dispositif en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 12 mois.

Les garanties maintenues sont identiques à celles du personnel en activité ; les éventuelles modifications apportées ultérieurement au régime seront également applicables aux bénéficiaires du dispositif.
Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier, dès la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties. Le salarié doit adresser le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur dans les meilleurs délais.

Toute suspension du versement des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien.

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, à la date à laquelle :
- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.

L'ancien salarié doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout évènement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, ceci afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 13 du présent accord.

Article 6 b. Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;

- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;

- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 7. Conditions de la garantie frais de santé

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après, ils incluent les prestations de la Sécurité sociale.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la Sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.
Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R 871-1 et R 871-2 du code de la Sécurité sociale, pour les contrats dits « responsables », permettant ainsi de bénéficier, dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur.

Article 8. Tableau des garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la Sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les garanties sont exprimées en remboursements de la Sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux suivants selon trois niveaux de remboursements :

- régime de base obligatoire (Base 1) ;
- option Alternative 1 (Base 2) ;
- option Alternative 2 (Base 3) ;

	REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels y compris de la Sécurité sociale, sauf pour les prestations au ticket modérateur et les forfaits en euros		
	BASE 1	**BASE 2**	**BASE 3**
HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE			
Chrirurgie - Hospitalisation (**)			
Conventionnée - Frais de séjour	**100% BR**	125% BR	250% BR
Conventionnée - Honoraires OPTAM/OPTAM-CO (*)	**100% BR**	150% BR	250% BR
Conventionnée - Honoraires hors OPTAM/OPTAM-CO (*)	**100% BR**	130% BR	200% BR
Non conventionnées - Honoraires	**100% TM**	100% TM	100% TM
Forfait hospitalier	**couverture aux frais réels**	couverture aux frais réels	couverture aux frais réels
Forfait actes lourds	**couverture aux frais réels**	couverture aux frais réels	couverture aux frais réels
Chambre particulière (**)			
Conventionnée	**1,25% PMSS / J**	1,50% PMSS / J	2% PMSS / J
Forfait en ambulatoire	**0,50% PMSS / J**	0,75% PMSS / J	1% PMSS / J
Personne accompagnante			
Conventionnée	**non couverte**	1,50% PMSS / J	2% PMSS / J
FRAIS MEDICAUX			
Consultations - Visites Généralistes OPTAM (*)	**100% BR**	100% BR	100% BR
Consultations - Visites Généralistes hors OPTAM (*)	**100% BR**	100% BR	100% BR
Consultations - Visites Spécialiste OPTAM (*)	**100% BR**	140% BR	250% BR
Consultations - Visites Spécialiste hors OPTAM (*)	**100% BR**	120% BR	200% BR
Médicament remboursée à 65% par la SS	**100% BR**	100% BR	100% BR
Médicament remboursée à 30% par la SS	**100% BR**	100% BR	100% BR
Médicament remboursée à 15% par la SS	**non couverte**	100% BR	100% BR
Vaccins non remboursés par la SS	**non couverte**	25 €/an/bénéficiaire	75 €/an/bénéficiaire
Analyses	**100% BR**	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux	**100% BR**	100% BR	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM/OPTAM-CO (*)	**100% BR**	140% BR	170% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors OPTAM/OPTAM-CO (*)	**100% BR**	120% BR	150% BR
Actes d'échographie OPTAM/OPTAM-CO (*)	**100% BR**	120% BR	170% BR
Actes d'échographie hors OPTAM/OPTAM-CO (*)	**100% BR**	100% BR	150% BR
Radiologie OPTAM (*)	**100% BR**	120% BR	170% BR
Radiologie hors OPTAM (*)	**100% BR**	100% BR	150% BR
Transport accepté par la SS	**100% BR**	100% BR	100% BR
Médecines douces reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels/bénéficiaire/an Liste des praticiens pris en charge : Consultations psychologues, ostéopathie, chiropractie, microkinésithérapie, étiopathie, acupuncture, réflexologie, sophrologie, pédicure/podologue, équilibre alimentaire - diététique et séances de psychomotricité	**non couverte**	3x25€	3x50€

	BASE 1		BASE 2		BASE 3	
AIDE AUDITIVE ET ORTHOPEDIE						
Orthopédie et autres prothèses	100% BR		130% BR		250% BR	
Véhicule pour handicapé	100% BR		130% BR		250% BR	
Classes correspondant au PLAN SANTE	Classe 1	Classe 2	Classe 1	Classe 2	Classe 1	Classe 2
Aide Auditive (1)	100% PLV	100% BR	100% PLV	250€/oreille	100% PLV	1000€/oreille
CURES THERMALES						
Acceptée par la Ss / an/ bénéficiaire	non couverte		non couverte		200 €	
PREVENTION						
Tous les actes des contrats responsables	100% TM		100% TM		100% TM	
Ostéodensitométrie osseuse /an/bénéficiaire	non couverte		non couverte		50 €	
Patch anti tabac /an/bénéficiaire	non couverte		non couverte		200 €	
DENTAIRE						
Soins dentaires	100% BR		100% BR		100% BR	
Onlays - Inlays	100% BR		130% BR		250% BR	
Orthodontie						
- Acceptée par la SS	125% BR		200% BR		350% BR	
- Refusée par la SS	non couverte		300€/semestre de soins		500€/semestre de soins	
Prothèses dentaires non remboursées	non couverte		500€/dent x2/an		750€/dent x2/an	
Parodontologie	non couverte		500€/dent x2/an		750€/dent x2/an	
Implantologie	non couverte		500€/dent x2/an		750€/dent x2/an	
Classes correspondant au PLAN SANTE	Plan Santé	Panier modéré / Panier libre	Plan Santé	Panier modéré / Panier libre	Plan Santé	Panier modéré / Panier libre
Prothèses dentaires remboursées (2)		500€/an/bénéficiaire		1 000€/an/bénéficiaire		1 500€/an/bénéficiaire
- remboursées : dents du sourire (incivise, canine, prémolaire)	100% PLV	200% BR / 200% BR	100% PLV	350% BR / 200% BR	100% PLV	450% BR / 450% BR
- remboursées : dents de fond de bouche		200% BR / 200% BR		300% BR / 200% BR		350% BR / 350% BR
- inlays-cores		125% BR / 125% BR		150% BR / 125% BR		200% BR / 200% BR
	BASE 1		BASE 2		BASE 3	
OPTIQUE (3)						
Classes correspondant au PLAN SANTE	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
Monture Verres	100% PLV	Grille optique base 1	100% PLV	Grille optique base 2	100% PLV	Grille optique base 3
Lentilles (acceptées, refusée et jetables)	50€/an/bénéficiaire		100€/an/bénéficiaire		250€/an/bénéficiaire	
Chirurgie réfractive	-		500€/œil		1000€/œil	

(*) : 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."

(**) : y compris maternité

(1) : prise en charge au minimum de 100% TM. Les limitations de renouvellement des équipements suivent le décret de janvier 2019 et les montants versés les limites fixées dans le cadre des contrats responsables.

(2) : le remboursement s'entend pour l'ensemble du poste Prothèses dentaires remboursées dans la limite du plafond indiqué par an et par bénéficiaire, au-delà le remboursement devra respecter le minimum du panier de soins : 125% BR

(3) : Les garanties s'entendent par verre. Conformément au décret n° 2014-1374 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 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes (sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée pour les adultes où la période est réduite à 12 mois *) et ce, suivant l'acquisition du précédent équipement.
Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique.
* La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 12 mois en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R.165 – 1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

GRILLES OPTIQUE		Base 1		Base 2		Base 3	
		ENFANT	ADULTE	ENFANT	ADULTE	ENFANT	ADULTE
VU1	verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre-6,00 et + 6,00 dioptries	50,00 €	65,00 €	50,00 €	70,00 €	60,00 €	90,00 €
VU2	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre- 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	60,00 €	70,00 €	60,00 €	80,00 €	70,00 €	100,00 €
VU3	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	60,00 €	75,00 €	60,00 €	85,00 €	75,00 €	100,00 €
VU4	verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de-6,00 à + 6,00 dioptries	75,00 €	80,00 €	75,00 €	85,00 €	80,00 €	100,00 €
VU5	Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre- 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries	75,00 €	90,00 €	75,00 €	90,00 €	90,00 €	110,00 €
VU6	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à- 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie	75,00 €	90,00 €	75,00 €	95,00 €	90,00 €	120,00 €
VU7	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries	80,00 €	100,00 €	80,00 €	110,00 €	100,00 €	130,00 €
VM1	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre-4,00 et + 4,00 dioptries	80,00 €	80,00 €	90,00 €	110,00 €	110,00 €	175,00 €
VM2	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre-8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	90,00 €	100,00 €	100,00 €	110,00 €	120,00 €	185,00 €
VM3	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries	90,00 €	100,00 €	100,00 €	130,00 €	120,00 €	185,00 €
VM4	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de-4,00 à + 4,00 dioptries	100,00 €	100,00 €	110,00 €	135,00 €	130,00 €	200,00 €
VM5	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre-8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries	100,00 €	100,00 €	110,00 €	135,00 €	130,00 €	200,00 €
VM6	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à-8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie	110,00 €	110,00 €	115,00 €	140,00 €	140,00 €	210,00 €
VM7	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries	110,00 €	110,00 €	115,00 €	140,00 €	140,00 €	210,00 €
Monture		70,00 €	80,00 €	70,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €

Article 9. Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Article 10. Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou les périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée ou de congé rémunéré par l'employeur donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement (Instruction DSS127 du 17 juin 2021). Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime de base obligatoire et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux options « Alternative 1 » ou « Alternative 2 » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime.

Article 11. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties prévues par l'article L911.8 du code de la sécurité sociale.

Forclusion :

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations du gestionnaire, sauf cas de force majeure ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Prescription :

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime notamment les demandes de prestations sont prescrites par 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, à l'article L 221-11 du code de la Mutualité ou au code des assurances.

Article 12. Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement administratif font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans les protocoles de gestion conclus entre les signataires du présent avenant et les organismes référencés ci-après.

Article 13. Cotisations

Les taux de cotisations définis par le présent article sont des taux d'équilibre fixés par les partenaires sociaux et les organismes assureurs référencés visés à l'article 14. Ce sont des taux de cotisations plafonnés lorsque l'employeur sollicite l'un desdits organismes assureurs référencés.
Par conséquent, lorsque l'employeur sollicite un organisme assureur non référencé, il ne pourra lui opposer ces taux d'équilibre de cotisations.
Les taux de cotisations sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de sécurité social (PMSS).

Article 13.1. Régime de base obligatoire

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :

- 50% pour l'employeur ;
- 50% pour le salarié.

Taux de cotisations pour le régime général :

- Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,96% du PMSS, soit un montant de 32,91 € (valeur du PMSS pour 2022, publiée au Journal officiel du 18 décembre 2021).

Taux de cotisations pour le régime local :

- Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,56% du PMSS, soit un montant de 19,20 € (valeur du PMSS pour 2022, publiée au Journal officiel du 18 décembre 2021).

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié, et donc allant au-delà du régime de base obligatoire déterminé par le présent avenant, est à la charge exclusive de ce dernier, sauf dispositif plus favorable mis en place au niveau des structures.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 2	Salarié	1.66% (56.90€)
BASE 3	Salarié	2.39% (81.93€)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2022, publiée au Journal officiel du 18 décembre 2021

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 2	Salarié	1.29% (44.22€)
BASE 3	Salarié	1.97% (67.53€)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2022, publiée au Journal officiel du 18 décembre 2021

Article 13.2. Régimes optionnels

Dans le cadre de la procédure de consultation négociée réalisée paritairement, les organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour accéder aux régimes optionnels de la Base 2 et de la Base 3, lorsque le salarié fait le choix d'améliorer sa couverture au-delà du régime obligatoire de la Base 1.

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS à cumuler au taux de cotisation de la Base 1 :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 2	Salarié	0.78% (26,74€)
BASE 3	Salarié	1.56% (53.48€)

Les montants sont exprimés en euro au regard de valeur du PMSS pour 2022, publiée au Journal officiel du 18 décembre 2021

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS à cumuler au taux de cotisation de la Base 1 :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 2	Salarié	0.78% (26,74€)
BASE 3	Salarié	1.56% (53.48€)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2022, publiée au Journal officiel du 18 décembre 2021

Article 13.3. Régime facultatif des ayants droits

Dans le cadre de la procédure de consultation négociée réalisée paritairement, les organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes facultatifs pour le conjoint et les enfants du salarié au regard de la Base 1, de la Base 2 et de la Base 3, lorsque le salarié est affilié au régime obligatoire de la Base 1.

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du PMSS:

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 1	Conjoint facultatif	1.06% (36.34€)
	Enfant facultatif	0.60% (20.57€)
BASE 2	Conjoint facultatif	1.78% (61.02€)
	Enfant facultatif	1.05% (35.99€)
BASE 3	Conjoint facultatif	2.51% (86.04€)
	Enfant facultatif	1.53% (52.45€)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2022, publiée au Journal officiel du 18 décembre 2021

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du PMSS:

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 1	Conjoint facultatif	0.72% (24.68€)
	Enfant facultatif	0.42% (14.40€)
BASE 2	Conjoint facultatif	1.43% (49.02€)
	Enfant facultatif	0.87% (29.82€)
BASE 3	Conjoint facultatif	2.10% (71.99€)
	Enfant facultatif	1.30% (44.56€)

Les montants sont exprimés en euro au regard de valeur du PMSS pour 2022, publiée au Journal officiel du 18 décembre 2021

Article 14. Modalités d'adhésion

Sont référencés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé, les organismes suivants :

- Groupe VYV - HARMONIE MUTUELLE, MGEN,
- MALAKOFF HUMANIS - AESIO
- MNH
- OCIANE MATMUT

Toutes les structures adhérant à la CCN51 peuvent rejoindre l'un des organismes référencés à la date d'effet de la convention.

Les protocoles de gestion visés à l'article 12 définissent les obligations de l'organisme gestionnaire en vue de l'information des entreprises et de la formalisation de leur adhésion.

Le choix des organismes référencés peut être modifié par accord.

Article 15. Fonds social

Les organismes référencés se sont engagés à créer un fonds social dédié aux salariés relevant des structures adhérentes à la FEHAP et entrant dans la mutualisation, en parallèle du fonds social national de leur Institution. Le protocole technique et financier précisera les modalités d'alimentation de ce fonds social dédié.

Le Comité de suivi, décrit à l'article 16 du présent avenant, devra définir les axes d'intervention du fonds avec les organismes assureurs dans un règlement intérieur du fonds social dédié.
Les organismes référencés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Article 16. Suivi du régime de complémentaire santé

Le suivi du régime de complémentaire santé se fait dans le cadre de la Commission Paritaire après un travail mené au sein d'un Comité de suivi. Le Comité de suivi est composé de deux représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés signataires du présent avenant et de ses additifs, et d'un nombre équivalent de représentants désignés par la fédération des employeurs.

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

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

TITRE 14

ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES RENTE INCAPACITE ET CAPITAL-DECES

14.01 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

14.01.1 - Principe

En cas d'arrêt du travail dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés reçoivent dans les conditions précisées aux Articles 14.01.2 ou 14.01.3 ci-après de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura adhéré des indemnités complémentaires dont le montant est déterminé à l'Article 14.01.4 ci-dessous.

14.01.2 - Absence consécutive à un accident du travail

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1) avoir été victimes d'un accident du travail au sens des Articles L. 411-1 ou L. 411-2 du Code de la Sécurité Sociale, ledit accident du travail devant avoir un lien avec l'entreprise ;

2) avoir droit aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale en cas d'accident du travail.

14.01.3 - Absence consécutive à une maladie professionnelle

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1) avoir contracté une maladie professionnelle au sens du Code de la Sécurité Sociale, ladite maladie devant avoir un lien avec l'entreprise ;

2) avoir droit aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale en cas de maladie professionnelle.

14.01.4 - Montant des indemnités complémentaires

Les indemnités complémentaires sont - aussi bien en cas d'accident du travail qu'en cas de maladie professionnelle - versées dès le premier jour et elles cessent d'être versées lorsque la Sécurité Sociale cesse elle-même de verser les indemnités journalières dont elles sont le complément.
Elles sont calculées comme il est précisé à l'Article 13.01.2.4 - 1er alinéa, étant rappelé que les absences consécutives à un accident du travail ou liées à une maladie professionnelle ne donnent pas lieu à une réduction de la prime décentralisée.

14.02 - DISPOSITION PARTICULIERE

Dans le cas où un salarié ne pourra plus assurer le poste qui lui était confié du fait de rechutes consécutives ou aggravation de son état, il lui sera confié par priorité le premier poste vacant approprié à ses capacités et ne comportant plus le risque auquel il était antérieurement soumis.

14.03 - RENTE INCAPACITE

Les salariés qui - consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ayant donné lieu à l'application des Articles 14.01.2 à 14.01.4 ci-dessus - sont reconnus par la Sécurité Sociale atteints d'une incapacité dont le taux de base est au moins égal à 33 % et en reçoivent une rente, reçoivent de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura adhéré une rente complémentaire d'incapacité leur permettant de bénéficier au total d'un revenu égal à 80 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point, le dernier salaire brut auquel il est fait ci-dessus référence devant tenir compte des effets de l'ancienneté intervenue à la date du déclenchement de la rente incapacité.

Le service par la caisse de prévoyance de la rente complémentaire ci-dessus définie cesse lorsque cesse le service par la caisse de Sécurité Sociale de la rente d'incapacité elle-même.

En cas de reprise totale ou partielle du travail avec maintien de la rente sécurité sociale, la rente complémentaire continue d'être servie mais son montant sera, s'il y a lieu, réduit de telle sorte que le total des ressources des intéressés ne puisse excéder leur dernier salaire net actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

14.04 - CAPITAL-DECES

Lorsqu'un salarié décède des suites d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera à ses ayants droit un capital-décès dont le montant est fixé comme au dernier alinéa de l'Article 13.04 de la présente Convention.

14.05 - FINANCEMENT

La charge afférente à l'application des Articles 14.01 à 14.05 ci-dessus est supportée intégralement par l'employeur ou son représentant.

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 1 dudit accord.
Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

CHAPITRE 7

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 15

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

15.01 - DEMISSION

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

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

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

15.02 - LICENCIEMENT

15.02.1 - Règles générales

Le licenciement ou résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant oblige celui-ci à :

- respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires,

- respecter, s'il y a lieu, un préavis dont la durée est précisée à l'Article 15.02.2.1 b) de la Convention,

- verser, s'il y a lieu, au salarié licencié une indemnité de licenciement calculée comme indiqué à l'Article 15.02.3.

15.02.1.1 - Licenciement pour défaut de notification d'absence

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

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

15.02.1.2 - Licenciement du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle

a) Licenciement au cours des périodes de suspension

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

b) Licenciement à l'issue des périodes de suspension

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

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

15.02.1.3 - Licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident de la vie courante

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

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

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

15.02.1.4 - Licenciement pour motif économique

15.02.1.4.1 - Consultation des délégués syndicaux

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

15.02.1.4.2 - Consultation des Représentants du Personnel

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

15.02.1.4.3 - Ordre des licenciements

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

Ces critères devront prendre notamment en compte :

1e - Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
2e - L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise,
3e- La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés,
4e - Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

15.02.1.4.4 - Priorité de réembauchage

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

15.02.2 - Préavis

15.02.2.1 – Durée

a) En cas de démission :

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un préavis dont la durée est fixée à :

- un mois pour les non-cadres,

- deux mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,

- trois mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, qui comptent plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue en qualité de cadre ou de non cadre au service de la même entreprise.

b) En cas de licenciement :

Dans le cas de licenciement pour un autre motif qu'une faute grave le salarié a droit :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à deux ans, à un préavis de :

- un mois pour les non-cadres,

- quatre mois pour les cadres.

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de :

• deux mois pour les non cadres,

• quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,

• six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715.

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

15.02.2.2 - Préavis et recherche d'un emploi

Pendant la période du préavis :

- le salarié non-cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de deux heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi,

- le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois prises en une ou plusieurs fois pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées ; elles ne le sont pas en cas de démission.

15.02.2.3 - Inexécution du préavis

a) Dispense d'effectuer le préavis :

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

b) Inobservation du préavis par le salarié démissionnaire :

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

c) Inobservation du préavis par le salarié licencié :

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

d) Impossibilité d'exécuter le préavis :

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

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

15.02.3 - Indemnité de licenciement

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

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

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

15.03 - RETRAITE

15.03.1 - Mise à la retraite

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

15.03.1.1 - Préavis

La mise à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est de :

- trois mois pour les non cadres,
- quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,
- six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 comptant deux ans d'ancienneté dans l'établissement.

15.03.1.2– Montant de l'allocation en cas de mise à la retraite

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

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de mise à la retraite est, selon la

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

15.03.2 - Départ volontaire à la retraite

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

15.03.2.1- Préavis

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

15.03.2.2 – Montant de l'allocation en cas de départ volontaire à la retraite

15.03.2.2.1 – Principe

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

L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté : à un mois de salaire brut,
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : à deux mois de salaire brut,
- de 20 à 24 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire brut,
- de 25 à 29 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire brut,
- de 30 ans ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée ;
2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.
La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.

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

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

Les salariés pourront, soit en application d'un accord d'entreprise, soit par dispositif supplétif prévu en annexe, opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une

réduction de l'allocation de départ volontaire à la retraite.

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

Les temps maximum de repos susceptibles d'être pris à ce titre sont déterminés pour chaque salarié par la différence entre l'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 15.03.2.2 et le montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du Code du travail.
Les temps de repos sont déterminés en tenant compte du montant de l'allocation calculée à la date à laquelle le salarié demande à bénéficier du présent dispositif et du salaire horaire ou journalier de référence du salarié calculé à la même date. Les salariés qui optent pour ce dispositif bénéficient d'une majoration de ce temps de repos de 10%.

Lors de la cessation du contrat de travail pour cause de départ à la retraite, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera effectué en tenant compte des temps de repos de fin de carrière qui ont déjà été pris.
Il conviendra :
-d'identifier les temps de repos de fin de carrière qui ont été pris,
-de valoriser les sommes versées dans le cadre du maintien de salaire lors de leur prise,
-d'enlever la majoration de 10% liée au dispositif.

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

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

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

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

Annexe : dispositif supplétif relatif aux temps de repos de fin de carrière

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

2. L'adhésion au dispositif est formalisée dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié concerné fixant :
    a. Les montants pris en compte pour l'allocation conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite ;
    b. Le montant du taux horaire de référence; il est déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.
    Pour les salariés au forfait jours, le document fixe le salaire journalier de référence déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.
    c. Le temps de repos choisi, exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours ;
    d. La majoration du repos de 10% lié au dispositif ;
    e. Les modalités d'intégration des temps de repos dans le roulement de travail

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

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

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

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

Exemple de calcul n°3 – Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014 – salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté ne bénéficiant pas des avantages individuels acquis en matière de jours fériés – salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 euros
- Allocation conventionnelle de départ à la retraire égale à 6 mois soit 21 000 €
- Indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois soit 7 000 €
- Taux horaire de référence : 3 500 € x12 / 207 + 9 + 25 = 174,27 €
- Temps maximal de repos (21 000 – 7 000) / 174,27 + 10 % = 88,37 jours

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

5. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour :
a. Le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 ;
b. Le calcul de la durée des congés payés ;
c. Le calcul de la prime décentralisée.

6. Pendant ces temps de repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.
Lorsqu'au cours d'un mois, du temps de repos aura été pris, il sera établi une annexe au bulletin de paie mentionnant :
a. le montant de la rémunération brute maintenue au titre du repos pris, soit le salaire de base correspondant au nombre d'heures prises (ou de jours pris pour les salariés au forfait jours) majoré de la prime d'ancienneté, éventuellement de la prime de technicité, des primes et indemnités pour sujétions.
b. Le montant cumulé des rémunérations brutes maintenues depuis l'accès au dispositif.
c. Le volume cumulé des heures (ou des jours pour les salariés au forfait jours) prises par le salarié depuis l'accès au dispositif.

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

15.03.3 - Affiliation à une institution de retraite complémentaire

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

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

15.03.4 - Coefficients hiérarchiques

Peuvent être intégrés par l'employeur à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L911-1 du Code de la sécurité sociale, les salariés exerçant les métiers auxquels sont attribués les coefficients hiérarchiques ci-après :

15.03.4.1 - Coefficient hiérarchique - 255 :

- Infirmier D.E. ou autorisé ou de secteur psychatrique
- Infirmier breveté sana*
- Pupitreur Niveau 3*
- Préparateur de travaux Niveau 1*

15.03.4.2 - Coefficient hiérarchique - 272 :

- Manipulateur d'électro-radiologie médicale
- Educateur sportif
- Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans*
- Professeur adjoint EPS*
- Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé*
- Instituteur titulaire du C.A.P.*
- Préparateur de travaux Niveau 2*

15.03.4.3 - Coefficient hiérarchique - 281 :

- Secrétaire médical
- Responsable du secrétariat médical
- Assistant gestionnaire de flux
- Technicien de laboratoire
- Technicien supérieur en prothésie-orthésie

- Infirmier spécialisé diplômé
- Orthophoniste
- Orthoptiste
- Masseur-kinésithérapeute
- Ergothérapeute
- Psychomotricien
- Diététicien
- Educateur petite enfance
- Animateur socio-éducatif niveau II
- Educateur technique spécialisé
- Educateur spécialisé
- Enseignant d'activités physiques et sportives
- Conseiller en économie sociale et familiale
- Enseignant spécialisé
- Technicien administratif
- Rédacteur [1]
- Secrétaire de direction
- Comptable
- Assistant des services économiques
- Technicien
- Infirmier manipulateur radio diplômé*
- Jardinière d'enfants spécialisée*
- Educateur technique spécialisé assimilé*
- Chef préparateur de travaux*
- Chef d'exploitation*
- Programmeur d'études Niveau 1 - Niveau 2*
- Chef pupitreur*

15.03.4.4 - Coefficient hiérarchique - 295 :

- Préparateur en pharmacie
- Préparateur en pharmacie chef de groupe
- Formateur IFSI
- Assistant social
- Informaticien
- Responsable logistique Niveau 2
- Responsable logistique Niveau 3
- Programmeur assembleur*
- Assistant social moniteur d'école*
- Dépensier*
- Programmeur d'études Niveau 3*

(*) Emplois en cadre d'extinction
(1) : Y compris assistant qualité et chargé de communication par référence à l'emploi de rédacteur

TITRE 16

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

16.01 - CESSATION A L'ECHEANCE DU TERME

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

16.02 - RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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

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

16.03 - INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

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

TITRE 17

TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

CHAPITRE 8

DIVERS

TITRE 18

LOGEMENT EVENTUEL DES PERSONNELS

18.01 - PRINCIPE

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

18.02 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION

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

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

18.03 - LOGEMENT ET CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

Le personnel jouissant d'un logement non meublé par l'employeur ou son représentant est soumis aux mêmes règles que le personnel bénéficiant d'un logement meublé. Toutefois, dans le cas de

rupture du contrat de travail par l'une des deux parties, un délai d'un mois au maximum, à partir de la cessation effective du contrat, sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.

18.04 - LES CONDITIONS DE LOGEMENT

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

18.05 - LES OBLIGATIONS DU SALARIE

18.05.1 - Conditions d'occupation

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

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

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

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

18.05.2 - Règlement d'occupation

Dans chaque établissement, un règlement spécial concernant les logements sera élaboré par l'employeur ou son représentant : ce règlement sera communiqué à l'intéressé préalablement à l'embauche.

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

18.05.3 - Obligation d'assurance

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

Il en attestera auprès de l'employeur ou de son représentant par fourniture du document établi par la compagnie.

TITRE 19

REPAS DU PERSONNEL

19.01 - PRINCIPE

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

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

19.02 - CONDITIONS

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

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

TITRE 20

DISPOSITIONS SPECIALES A CERTAINS MEDECINS, PHARMACIENS ET BIOLOGISTES

20.01 – DOMAINE D'APPLICATION

Le présent Titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes exerçant à titre permanent - à temps plein ou à temps partiel - :

- dans les établissements ayant fait le choix de son application à l'ensemble des médecins salariés ;

- à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dans les établissements admis à participer à l'exécution du service public hospitalier suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques.

20.02 - EXCLUSIONS

Les dispositions des Articles 05.04 et 05.05 (durée et conditions de travail) et 05.06 et 05.07 (heures supplémentaires et astreintes) et A.3.2, A.3.3, A.3.4.2, A.3.4.3 ne sont pas applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes - pour ce qui les concerne - visés au présent Titre mais, en lieu et place, leur sont appliquées celles des Articles M.05.01 et M.05.02.

20.03 - CONGES DE PERFECTIONNEMENT SCIENTIFIQUE

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

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

20.04 - RESILIATION DU CONTRAT

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

Il est, en outre, précisé que l'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque la résiliation du contrat résulte :

- soit d'une faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'Ordre,

- soit d'une faute administrative grave.

20.05 RISQUES PROFESSIONNELS

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

TITRE 21

ACCORD CROIX-ROUGE FRANCAISE – FEHAP – NEXEM RELATIF A L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DIT « ACCORD OETH » 2020 - 2022

ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
dans le secteur sanitaire et social associatif DIT « ACCORD OETH » 2020-2022

Entre d'une part :

- La Croix-Rouge française
- La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP)
- NEXEM

Et d'autre part :

- La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT)
- La Fédération française Action Santé-Sociale (CFE-CGC)
- La Fédération Santé Sociaux (CFTC)
- La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT)
- Force ouvrière – Action sociale (FO)
- Force ouvrière – Santé privée (FO)
- SUD Santé Sociaux

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Préambule 3
1. Orientations et priorités 2020-2022
2. Principes d'action
3. Cadre juridique

Champs d'application 5

Chapitre I : Plan pour un engagement durable 6

Chapitre II : Plan d'embauche 9

Chapitre III : Plan de maintien dans l'emploi 13

Chapitre IV : Gestion et pilotage de l'accord 17

Chapitre V : Clauses juridiques 20

Annexes : 22

- Statuts de l'association OETH
- Budget 2020-2022 de l'Accord
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

PRÉAMBULE

En 2021, l'Accord agréé OETH du secteur sanitaire et social associatif aura 30 ans.

C'est en 1991 que La FEHAP, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française, le Syneas puis Nexem ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992, 2001 et 2016.

Six accords et près de trente années plus tard, les résultats sont au rendez-vous puisque le taux d'emploi des organisations adhérentes à l'accord est en 2018 tout proche des 6%.

Dans un contexte singulièrement modifié par la loi du 5 septembre 2018 et le décret 2019-521 du 27 mai 2019, les organisations signataires s'engagent à nouveau pour un 7ème accord et la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés d'une durée de trois ans, pour la période 2020-2022.

Elles s'y engagent convaincues du fait que l'Accord agréé est le cadre le plus adapté pour :

- Piloter dans un dialogue social de proximité une politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Développer des réponses originales et innovantes aux besoins spécifiques des organisations et métiers du secteur ;
- Lier l'emploi des travailleurs handicapés aux autres thématiques du dialogue social : emploi, conditions de travail, formation professionnelle et parcours professionnels ;
- Bâtir, par une relation partenariale de proximité, la coordination et la complémentarité des réponses entre tous les acteurs du secteur sanitaire et social accompagnant les organisations sur ces thématiques.

Par cet accord, les organisations signataires affirment leur attachement profond à l'application des principes traduits dans 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.
Elles cherchent à permettre à tout travailleur en situation de handicap qui le souhaite d'acquérir, d'exercer et d'entretenir les compétences nécessaires pour occuper un emploi dans les établissements du secteur.
Dans ce secteur du soin et de l'accompagnement des personnes fragiles, elles reconnaissent également la valeur de l'expérience du handicap et les compétences que celle-ci peut permettre de développer à ceux qui l'ont vécue.

Les organisations signataires sont convaincues que la capacité à donner une place et à porter attention aux travailleurs handicapés dans les associations du secteur augure plus largement de leur aptitude à considérer les professionnels et à valoriser les ressources humaines.

Par cet accord, ce sont d'abord les entreprises du secteur qui s'engagent à créer en leur sein les conditions pour le développement d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés.
Ce sont aussi les organisations signataires qui s'engagent à soutenir ces efforts à travers l'outil qu'elles ont créé à cette fin : l'association porteuse de l'Accord, qui contribue à la mise en œuvre du programme pluriannuel à travers le financement d'aides, l'activité de conseil, la mobilisation des acteurs internes et externes aux établissements, l'entretien d'une dynamique de partenariat territorial au service de l'insertion et du maintien en emploi.

1- Orientations et Priorités 2020-2022

Fortes de cette volonté partagée, les organisations signataires s'accordent sur les priorités suivantes pour les années 2020-2022 :

- Mettre l'accent sur les enjeux propres aux métiers et aux organisations du secteur pour concevoir et mettre en œuvre des réponses qui leur soient spécifiques ;
- Accompagner les entreprises dans la définition et la structuration d'une politique pérenne d'emploi des travailleurs handicapés ;
- Ouvrir davantage l'exercice des métiers du secteur aux personnes en situation de handicap en nouant des partenariats avec l'offre de formation et en développant la capacité des établissements à les accueillir quelles qu'en soient les modalités ;
- Développer les solutions permettant de lutter précocement contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude.

En poursuivant ces axes prioritaires, les organisations signataires entendent à l'issue de l'Accord et sur son périmètre inscrire durablement le taux d'emploi des travailleurs handicapés au-delà des 6%.

2- Principes d'actions

Les organisations signataires s'engagent à conduire leur action conjointe en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés conformément à plusieurs principes directeurs :

- La promotion du dialogue social

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 travailleurs handicapées. Les entreprises s'engagent dans ce cadre à communiquer à ces instances toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un dialogue social fécond.

- La recherche de souplesse et d'innovation

La diversité et le nombre d'entreprises couvertes par l'Accord, la spécificité de leurs besoins, la légèreté de la structure technique et politique en charge de l'accompagnement de sa mise en œuvre rendent possible et nécessaire la mise en œuvre de solutions souples et innovantes au bénéfice des finalités de l'Accord.
Les signataires entendent ainsi mettre en œuvre leur plan d'action en étant le plus possible à l'écoute des besoins nouveaux exprimés par les acteurs de terrain, des sources d'expérimentations ou de recherches. Ils s'accordent pour cela à consacrer chaque année une partie du budget de l'Accord au financement d'études, d'expérimentations et d'innovations au bénéfice des travailleurs handicapés.

- L'efficience

L'effort en faveur de l'émergence de nouvelles réponses et de nouveaux services doit permettre aux organisations signataires d'interroger leur cadre d'action et d'inscrire leur intervention dans un processus d'amélioration continue. Les signataires accordent une importance toute particulière à la mesure des effets des dispositions qu'ils mettent en œuvre. L'association porteuse de l'Accord aura pour cela à piloter un processus d'évaluation en continu des orientations et dispositifs mis en œuvre, qui permettra de les adapter autant que nécessaire.

- La valorisation des pratiques

En engageant toutes les entreprises du secteur dans un programme commun en faveur des travailleurs handicapés, les organisations signataires font le choix de mutualiser des ressources financières mais plus largement de développer les échanges entre les parties prenantes. Elles reconnaissent la valeur des expériences et solutions initiées sur le terrain. Elles souhaitent contribuer à les diffuser largement,

à favoriser les échanges de pratiques entre acteurs, conscientes que c'est le plus souvent de l'expérience de pairs que chacun tire le plus d'enseignements moteurs à l'action.

- La recherche de complémentarités

Une partie des enjeux relatifs à l'insertion et au maintien en emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social sont communs à de nombreux secteurs d'activité. Les acteurs de ce champ sont experts et légitimes pour traiter ces situations. Les organisations signataires s'accordent donc sur la nécessité d'articuler étroitement l'Accord avec les acteurs, dispositifs et politiques publiques d'emploi des travailleurs handicapés, dans un souci de favoriser les continuités tout au long du parcours professionnel, d'améliorer la lisibilité de l'offre de service et les liens entre secteurs professionnels, chaque fois où les situations traitées ne présentent pas de spécificité sectorielle.

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, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret 2019-521 du 27 mai 2019.

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. »

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux articles L.5212-13 et L.5212-15 du code du travail (cf. annexe 3).

*
* *

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- L'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP ou à NEXEM.
- L'ensemble des établissements de la Croix-Rouge française ;
- Les entreprises non adhérentes à la FEHAP et à NEXEM, appartenant par leur champ conventionnel ou par leur code NAF au périmètre des organisations à but non lucratif du secteur sanitaire et social, et décidant volontairement d'adhérer à l'Accord.

CHAPITRE I - PLAN POUR UN ENGAGEMENT DURABLE

Article 2. Objectifs généraux

Les organisations signataires partagent la conviction que la capacité des entreprises du secteur à accueillir et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés est conditionnée à l'émergence d'une réelle volonté politique, la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise et à la mise en place effective d'une organisation opérationnelle. Cette structuration active doit être encouragée et soutenue par l'association porteuse de l'Accord.

Article 2.1. Le contexte et les spécificités du secteur

L'ancrage au sein du secteur de dynamiques favorables à l'emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations :

- Une gouvernance plurielle reposant le plus souvent sur un conseil d'administration bénévole impulsant le projet associatif et une direction salariée ;
- Un grand nombre d'organisations multi-établissements, au sein desquelles les responsabilités, notamment en matière de ressources humaines, peuvent être exercées de façon partagée par le Siège et les directions d'établissements et services, et dont l'implantation géographique peut être dispersée sur un grand nombre de sites ;
- Une présence des entreprises du secteur sur l'ensemble des bassins d'emploi du territoire, notamment ruraux, pouvant les exposer à des situations d'isolement.

Article 2.2. Les orientations

Les organisations signataires placent la mobilisation des acteurs de l'entreprise autour du handicap au travail, la structuration et l'organisation d'une politique handicap au sein de ces entreprises au cœur de leurs priorités. C'est pour elles la condition sine qua non de l'efficacité des mesures individuelles d'insertion et de maintien. Elles conviennent pour cela de développer un maillage d'acteurs – du niveau national au niveau local - susceptible de soutenir ces efforts de structuration, d'accompagner la montée en compétences et l'entraide de ce réseau.

Article 3. Les actions

Article 3.1. La mobilisation des acteurs de l'entreprise

- La mise en mouvement de la gouvernance

La mise en œuvre d'une politique d'entreprise favorisant l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit nécessairement dans une volonté forte portée par la gouvernance des entreprises du secteur. Ce sont ces gouvernances qui initient et pilotent cette politique, expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et engagements de l'Accord. Les signataires s'engagent à porter au niveau des organes dirigeants ces enjeux et à favoriser leur intégration dans les projets d'entreprise.

A cette fin, l'association porteuse de l'Accord développe des actions de mobilisation des organes dirigeants à travers la diffusion d'informations, l'organisation ou la participation à des séminaires, temps d'échanges, actions de sensibilisation ou de formation en articulation et complémentarité des actions entreprises par les organisations d'employeurs et différentes fédérations sectorielles.

- L'implication des parties-prenantes et le dialogue social

La mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés repose sur la mobilisation de l'ensemble des parties-prenantes de l'entreprise.

Ainsi, chacun des acteurs doit pouvoir, au regard de ses missions dans l'entreprise, avoir tous les éléments de connaissance nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé.

L'Accord contribue par exemple au financement d'actions de sensibilisation de ces parties prenantes. L'association porteuse de l'Accord accompagne ces initiatives à travers des actions de conseil.

- La construction d'une démarche concertée

La mise en œuvre d'une politique concertée favorisant l'emploi des travailleurs handicapés se traduit par l'élaboration de mesures suivies dans le dialogue social. Elle passe par une analyse partagée des besoins, la construction de liens avec les partenaires externes et internes, la définition des actions- cibles et de l'organisation nécessaire à leur mise en œuvre.

Les signataires soulignent la pertinence d'articuler ces actions aux autres orientations des politiques de ressources humaines.

L'association porteuse de l'Accord soutient autant que nécessaire l'élaboration et le suivi des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à travers son activité de conseil.

Article 3.2. L'organisation d'une politique handicap : Les référents handicap de l'accord et leurs relais terrain

3.2.1 La mise en place d'une organisation adaptée

Les organisations signataires considèrent que la mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés nécessite de mettre en place une organisation efficace permettant de:

- Informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap ou susceptibles de l'être ;
- Organiser la prise en compte du handicap dans l'ensemble des processus RH et coordonner les acteurs internes sur ce sujet ;
- Anticiper les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail et dès la restriction d'aptitude, veiller à la rapidité d'action ;
- Favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;
- Sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail/Travailleurs indépendants handicapés ;
- Organiser des actions d'information et de sensibilisation internes ;
- Assurer un lien étroit avec l'association porteuse de l'Accord pour relayer les informations, repérer les ressources utiles et faire remonter les besoins et expériences ;
- Développer et entretenir les relations de partenariat externes nécessaires ;
- Piloter et animer le dialogue social interne autour du plan d'action handicap.

Les entreprises du secteur sont trop diverses dans leur taille, leur organisation (mono/multi-établissements, mono/multi filières, mono/multi régions) et leur gouvernance (centralisée/décentralisée) pour que les signataires définissent un modèle type d'organisation. Ils reconnaissent la pluralité des modèles.

3.2.2. Le référent handicap de l'accord

La désignation d'un référent handicap est obligatoire pour les entreprises de 250 salariés et plus.

La désignation d'un « référent handicap correspondant de l'Accord » est souhaitée pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, de préférence sur la base du volontariat. Ce référent est l'interlocuteur privilégié de l'association porteuse de l'Accord. Il en est le relais d'informations et coordonne l'ensemble des interventions favorisant l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'assure que l'ensemble des activités listées ci-dessus sont bien prises en charge. Selon les organisations, il réalise lui-même tout ou partie de ces activités. Il doit être formé à son rôle spécifique par l'association porteuse de l'Accord

L'association porteuse de l'Accord a pour mission la formation, l'entretien des compétences et des connaissances et l'animation des référents handicap correspondants de l'Accord à travers l'organisation de webinaires, de rencontres territoriales, d'accueil téléphonique et l'animation d'espaces numériques de discussion. Elle favorise l'échange de pratiques et la pair-émulation, met à disposition les supports et informations qu'elle produit, désigne une personne ressource sur chaque région, interlocutrice privilégiée des référents handicap correspondants de l'Accord dans leur action quotidienne.

Au terme de l'Accord, l'objectif est de constituer un réseau actif de 500 référents handicap correspondants.

3.2.3. Les référents handicap relais

Dans toutes les entreprises où cela apparait pertinent, et dès lors que leur action est coordonnée étroitement à celle du référent handicap correspondant de l'Accord, peuvent être désignés des « référents handicap relais » de terrain. Quelle que soit leur fonction, ils se situent au plus près des lieux de travail. Leur rôle prioritaire de « généralistes » du handicap au travail est l'information et l'orientation des salariés en situation de handicap ou susceptibles de le devenir et le relais des informations concernant le plan d'action pour l'emploi des travailleurs handicapés. L'Accord contribue au financement de la formation et de l'information de ces relais.

Article 3.3. Des dynamiques de territoire

3.3.1 – Les correspondants territoriaux des organisations signataires

Au regard de l'implantation des entreprises du secteur sur tout le territoire national, les organisations signataires de l'Accord s'accordent sur l'utilité de relais territoriaux permettant le développement des liens inter-entreprises et des dynamiques de territoire, mais aussi la facilitation des échanges d'informations et de connaissances entre le niveau national et celui de chaque entreprise.

Pour cela, chaque organisation signataire ou entreprise à dimension nationale, dès lors qu'elle en a les ressources, identifie et désigne des correspondants territoriaux (au niveau le plus pertinent). Ces correspondants animent leur propre réseau interne, relaient les informations relatives à l'Accord, programment des temps collectifs avec leurs adhérents sur la question du handicap au travail et peuvent y inviter l'association porteuse de l'Accord.

Ces correspondants de l'Accord bénéficient d'une formation spécifique assurée et financée par l'association porteuse de l'Accord.

3.3.2 – Une relation privilégiée avec les entreprises les plus avancées

Les organisations signataires entendent également s'appuyer sur les entreprises de l'Accord qui mettent en œuvre de longue date et avec succès des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elles souhaitent pour cela que puissent s'établir entre ces entreprises et l'association porteuse de l'Accord une relation privilégiée. Cette relation privilégiée pourra s'inscrire dans un cadre formalisé (de type convention, charte, label…)

CHAPITRE II - PLAN D'EMBAUCHE

Article 4. Objectifs généraux

.

Article 4.1. Le contexte et les spécificités du secteur

Pour parvenir à déclencher une réelle dynamique d'intégration de travailleurs handicapés, le présent accord doit prendre en considération les particularités des entreprises :

- Les deux tiers des emplois du secteur sont des métiers du soin et de l'intervention sociale. L'exercice de ces métiers est très largement conditionné à l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'une certification. La majorité des écoles préparant aux diplômes de l'intervention sociale relèvent de l'Accord, de même qu'un nombre significatif d'instituts de formation aux métiers du soin ;
- Ces métiers du soin et de l'intervention sociale sont pour une large part d'entre eux très exigeants physiquement et psychiquement. Les identités de métier se sont parfois construites sur l'idée que la pratique professionnelle est peu compatible avec le fait d'être soi-même en situation de handicap. Près de 40% des professionnels du secteur travaillent aux côtés de personnes en situation de handicap. Accepter que le handicap ne soit pas seulement celui de la personne accompagnée mais qu'il puisse aussi concerner les professionnels constitue un défi supplémentaire ;
- La construction des certifications du secteur – axées sur la pratique professionnelle - a dès leur origine fait des établissements des lieux d'accueil, de formation et d'apprentissage : des entreprises apprenantes au plein sens du terme.
- Les entreprises relevant de l'Accord emploient environ 650 000 salariés. Mais elles gèrent également plusieurs dizaines de Cap Emploi, des entreprises adaptées et leurs effectifs de salariés handicapés, elles accueillent plus de 100 000 travailleurs d'établissements et services d'aide par le travail, plusieurs milliers de jeunes gens scolarisés en Instituts médico-éducatifs/Instituts médico-professionnels, plusieurs milliers de personnes accueillies en centre de rééducation professionnelle. Elles réunissent en leur sein des expertises très poussées sur les différentes catégories de handicap.

Article 4.2. Les orientations

Les organisations signataires font de l'accès de travailleurs handicapés à l'emploi dans le secteur une des principales priorités de l'Accord. Elles considèrent que le secteur sanitaire, social et médico-social associatif, par son projet et son engagement citoyen pour la non-discrimination, se doit de montrer l'exemple en tant qu'employeur et de faire tous les efforts pour rendre les emplois de son champ accessibles à des professionnels en situation de handicap. Elles sont convaincues qu'à travers ces efforts, les entreprises du secteur peuvent contribuer à améliorer leurs processus de recrutement, développer l'attractivité du secteur, attirer de nouveaux profils et favoriser la fidélisation des professionnels.

Elles se fixent pour objectif le recrutement annuel de 1 200 nouveaux travailleurs handicapés en CDI ou en CDD de plus de six mois.

Elles souhaitent favoriser au maximum les occasions de mise en relation entre des employeurs du secteur et des personnes en situation de handicap susceptibles d'exercer en milieu ordinaire. Si l'emploi en contrat à durée indéterminée demeure la finalité recherchée, toutes les formes possibles

de mise en relation d'une personne en situation de handicap et d'une entreprise sont encouragées. Afin de garantir une insertion durable, les organisations signataires insistent pour que la préoccupation et les outils du maintien en emploi soient actionnés dès le recrutement.

Article 5. Les actions

Article 5.1. Multiplier les mises en relation

Les organisations signataires s'engagent à diversifier les occasions de mise en relation entre travailleurs handicapés et entreprises et à favoriser l'engagement de ces dernières dans ces opérations : journées et stages de découverte (sur le modèle du DuoDay), mises en situation professionnelles, accueil de stagiaires sur des périodes de confirmation de projet dans le cadre de formation préqualifiantes, participation à des salons de recrutement spécialisés…

Les entreprises valorisent l'accueil des stagiaires à travers leur DOETH, conformément aux dispositions de la Loi du 5 septembre 2018. De plus, elles peuvent être soutenues dans cet effort par les mesures de l'Accord.

L'association porteuse de l'Accord est chargée d'assurer l'organisation et la promotion de nouvelles opérations permettant ces mises en relation. Elle facilite les liens avec les partenaires qui en pilotent la mise en œuvre (Pole Emploi pour les mises en situation par exemple).

Elle appuie les entreprises, en lien avec le service public de l'emploi et/ou tout autre organisme pour identifier des candidats en situation de handicap aux compétences adaptées et améliorer la visibilité des annonces accessibles à ces profils.

Article 5.2. Développer les formations en alternance

A travers le dispositif Oasis Handicap depuis 2014 et OASanté depuis 2018, les organisations signataires ont pu vérifier que l'accès à l'emploi dans le secteur via la conclusion d'un contrat en alternance était une stratégie gagnante. Elles souscrivent donc aux objectifs gouvernementaux de développement de l'alternance pour les personnes en situation de handicap et s'engagent à soutenir massivement le recrutement par ce biais. Elles le font en parfaite articulation avec les partenaires sociaux en charge de la négociation et du suivi des accords formation du secteur, avec la CPNE-FP du secteur en charge du pilotage de l'apprentissage.
Les mesures de l'Accord encouragent l'embauche d'apprentis (sans limitation d'âge) et de contrats de professionnalisation en situation de handicap. Les signataires se donnent pour objectif la conclusion annuelle de 250 contrats en alternance.

L'association porteuse de l'Accord contribue à la promotion de l'alternance auprès des entreprises. Elle développe des partenariats sur les territoires avec les centre de formation d'apprentis (CFA) spécialisés sur les cœurs de métier du secteur afin notamment de former le référent handicap du CFA aux spécificités de l'Accord et des entreprises adhérentes.

Article 5.3 Travailler en amont avec l'offre de formation du secteur

Au regard des spécificités des métiers, l'accès des personnes en situation de handicap aux professions de l'intervention sociale et du soin nécessite d'œuvrer à leur faciliter l'accès aux formations certifiantes. Les organisations signataires entendent donc développer un partenariat étroit avec les organismes de formation préparant aux diplômes et certifications du secteur – et en particulier ceux gérés par des entreprises relevant de l'Accord – afin de faciliter l'accès de ces formations aux étudiants

en situation de handicap et de promouvoir chez les futurs professionnels et encadrants une culture de l'inclusion.

L'Accord s'appuie sur la capacité de ces organismes à travailler en réseau avec les entreprises du secteur, sur leur expertise et leur légitimité à valider la faisabilité de projets d'insertion professionnelle pour co-construire des dispositifs spécifiques d'insertion ou de reconversion dans le secteur (formations préqualifiantes, prestations de bilans/positionnement…)

L'Accord vise à améliorer l'accessibilité totale des centres de formation, à développer une culture professionnelle et managériale inclusive chez les futurs professionnels et cadres dirigeants en formation.

L'association porteuse de l'Accord veille au développement et au suivi de ces partenariats stratégiques et contribue à former les référents handicap de ces organismes aux spécificités de l'Accord.

Article 5.4. Développer les synergies avec les établissements et services d'aide par le travail, Entreprises adaptées et associations accompagnant des personnes en situation de handicap

Les organisations signataires s'engagent à travailler à l'insertion durable dans les entreprises relevant de l'Accord des travailleurs handicapés du secteur protégé et adapté.

Pour cela, l'association porteuse de l'Accord contribue au repérage des emplois pour lesquels des passerelles entre secteur protégé et adapté et entreprises du secteur pourraient être construites. Elle facilite la construction de parcours au plus près du territoire permettant l'insertion progressive au sein du secteur, en articulation avec les partenaires concernés.

Les organisations signataires souhaitent également se saisir des opportunités offertes par la réforme des entreprises adaptées et des formes expérimentales testées dans ce cadre (CDD tremplin, entreprise adaptée d'intérim…). Elles désirent contribuer à l'émergence d'entreprises adaptées spécialisées dans les emplois cœurs de métier du secteur et soutenir leur développement auprès des entreprises.

L'association porteuse de l'Accord mène auprès des entreprises, une action de promotion de l'action de ses établissements adhérents agissant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (centres de rééducation professionnelle, Instituts Médico-Educatifs…) et facilite la mise en relation entre les entreprises adhérentes et les personnes accompagnées susceptibles d'occuper un emploi dans le secteur.
Elle soutient la promotion du dispositif de l'emploi accompagné auprès des entreprises de l'Accord. Les signataires se donnent la possibilité d'abonder le financement de l'emploi accompagné avec le budget de l'Accord.

Le recours au secteur protégé et adapté – sous forme d'achats de prestations - constitue également une modalité de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'achat de prestations auprès du secteur protégé et adapté doit être encouragé ; il 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.

Les organisations signataires s'engagent à promouvoir davantage l'offre de services de ces établissements. L'association porteuse de l'Accord y contribue notamment en favorisant les partenariats entre entreprises du secteur et groupements d'établissements et services d'aide par le travail et d'entreprises adaptées. Dans l'organisation de ses propres événements, elle développe une politique d'achat orientée vers ce secteur.

Article 5.5. Accompagner les expériences de pair-aidance

Depuis plusieurs années, le secteur sanitaire et social accorde une place accrue à la parole des personnes accompagnées et soignées. Afin d'en faire pleinement les auteurs de leur parcours, dans le souci qu'elles exercent leur libre arbitre et développent leur pouvoir d'agir, les professionnels reconnaissent l'importance de prendre en compte l'expérience vécue des personnes accompagnées et soignées. Ce processus de reconnaissance de « l'expertise d'usage » se traduit dans certains établissements ou services par l'embauche de « pairs ». Ils sont recrutés pour leur capacité à partager avec les personnes accompagnées ou soignées leur propre expérience, à comprendre plus facilement les réactions et questionnements de ces personnes et à stimuler leur capacité d'action.

Les organisations signataires soutiennent ces initiatives visant à reconnaître la valeur de l'expérience vécue dans la relation d'aide ou de soin. Elles sont susceptibles de contribuer à modifier les représentations du handicap et d'atténuer les préventions quant à l'accès des travailleurs handicapés aux métiers du secteur, notamment ceux souffrant de troubles psychiques. Elles engagent les entreprises du secteur à développer ces nouvelles formes d'emplois à condition que les personnes concernées puissent accéder à des parcours certifiants. Dès lors que les personnes ainsi recrutées sont bénéficiaires de la loi de 2005, l'Accord soutient financièrement leur insertion durable à travers des actions de compensation et de renforcement.

Article 5.6. Assurer un accueil de qualité et une insertion professionnelle durable

Quelles que soient les modalités et la durée de leur insertion dans les entreprises du secteur, les organisations signataires accordent une importance toute particulière à la qualité de l'accueil, de l'intégration et du suivi des travailleurs handicapés.
Afin de garantir cette qualité, elles s'accordent sur un certain nombre de mesures :

- L'Accord assure le financement des aménagements de poste nécessaires, et les différentes prestations nécessaires à l'accueil (formation de l'encadrant, sensibilisation de l'équipe accueillante, étude organisationnelle…). Il peut ainsi contribuer au financement du parcours d'intégration du travailleur handicapé recruté. Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec le travailleur handicapé et la hiérarchie un bilan de suivi de l'intégration.
- Lorsque cet accueil concerne un salarié nouvellement embauché ou un stagiaire, l'association porteuse de l'Accord met à disposition des ressources pédagogiques permettant de sensibiliser le tuteur volontaire éventuellement désigné avec l'accord du salarié.
- Lorsque cet accueil est réalisé dans le cadre d'un stage prévu au référentiel d'un diplôme ou d'un contrat en alternance, le tuteur est prévu par les dispositifs légaux ou conventionnels. L'association porteuse de l'Accord promeut le développement de modules de sensibilisation au handicap, en complémentarité des formations existantes.

Afin de réunir les conditions d'une insertion durable, les entreprises assurent un suivi des personnes recrutées en situation de handicap. Dès l'embauche, elles entrent – avec le soutien des mesures de l'Accord – dans une dynamique de maintien en emploi.

CHAPITRE III - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 6. Objectifs généraux

Article 6.1. Le contexte et les spécificités du secteur

Pour atteindre ses objectifs, la mise en œuvre au sein du secteur d'une dynamique de maintien en emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations et surtout de ses métiers :

- Le secteur sanitaire et social a depuis plusieurs années des indicateurs de santé au travail très dégradés : niveau d'absentéisme et taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles trop importants (la fréquence des accidents du travail dans le secteur de l'aide et du soin à la personne poursuit sa hausse selon le rapport 2017 de la branche Accidents du travail/Maladies Professionnelles de l'Assurance maladie), taux de licenciements pour inaptitude en augmentation à un niveau élevé pour des salariés de plus en plus jeunes… Les troubles musculo-squelettiques et risques psycho-sociaux sont les deux risques les plus élevés.
- Ces indicateurs font de la problématique du maintien en emploi une problématique majeure du secteur. Dans ce contexte, un nombre important de travailleurs handicapés du secteur voient leur handicap reconnu plusieurs années après leur recrutement.
- Certains métiers et catégories d'établissements apparaissent particulièrement exposés à ces risques. Les établissements accueillant des personnes âgées et/ou handicapées dépendantes apparaissent en première ligne. Dans la catégorie des « cœurs de métier » du secteur, les emplois en charge de l'accompagnement de ces personnes dans les actes de la vie quotidienne sont très fortement impactées : c'est notamment le cas des aides-soignant.e.s, ou des accompagnants éducatifs et sociaux (ex-auxiliaires de vie sociale, ex-aides médico-psychologiques). Dans la catégorie des emplois techniques, les lingères et personnels d'entretien sont aussi des emplois sensibles.

Article 6.2. Les orientations

Dans ce contexte, le plan de maintien dans l'emploi doit chercher à accompagner le plus en amont possible les parcours professionnels des salariés en situation de handicap ou les plus fragilisés par l'emploi qu'ils occupent. Les organisations signataires entendent concentrer leurs efforts d'innovation et d'intervention sur les situations les plus spécifiques au secteur et sur les catégories d'emploi les plus menacées afin d'anticiper au maximum les risques d'inaptitude et d'éviter le plus possible les ruptures de parcours.

Elles se donnent pour objectif de contribuer au maintien en emploi de 4 000 travailleurs handicapés pendant la durée de l'Accord.

Article 7. Maintenir au poste de travail : Les actions

Article 7.1 Pour les métiers sensibles, agir précocement sur les situations à risques

Les organisations signataires sont conscientes du déficit de lisibilité des services existant en matière de prévention et de santé au travail. Elles constatent la difficulté des entreprises à repérer précisément la nature de leur besoin compte tenu de la forte imbrication des thématiques entre-elles. L'association porteuse de l'Accord accorde une attention particulière au repérage de ces offres, à leur promotion conjointe grâce au développement des relations avec les acteurs qui les proposent au sein du secteur.

Concernant les métiers les plus sensibles du secteur, les signataires entendent intervenir le plus précocement possible. Ils sont convaincus que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé constitue un levier précieux pour agir sur le maintien en emploi des salariés fragilisés. Pour ce faire, il est indispensable que l'Accord et son association porteuse contribuent à la libération de la parole des salariés sur la santé au travail. C'est en encourageant la levée des tabous sur l'expression des problèmes de santé que les liens avec les acteurs de la santé au travail pourront être le plus utilement noués et se traduire par une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'obtention de cette reconnaissance, en tant que porte ouverte à une démarche de maintien, doit faire l'objet d'encouragements dans le cadre de l'Accord.

L'association porteuse de l'Accord intervient par des actions de conseil et la diffusion de bonnes pratiques pour promouvoir une intervention précoce permettant d'agir plus qualitativement sur les situations individuelles dès les premières restrictions d'aptitude émises par les services de santé au travail.
Les organisations signataires s'engagent quant à elles à veiller à ce que les dispositions de l'Accord formation de la Branche associative sanitaire et sociale intègrent des mesures favorisant l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation continue et notamment au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 7.2. Mettre en place un cadre de veille et d'action sur le maintien en emploi

Les organisations signataires incitent à la mise en place, au sein des entreprises, de « cellules de prévention des risques professionnels et de maintien en emploi ». L'association porteuse de l'Accord encourage par son activité de conseil la mise en place de ces cellules et accompagne leur lancement en les outillant autant que de besoin.

Article 7.3. Faciliter l'intégration des entreprises dans le réseau des acteurs du maintien en emploi

Dans une majorité des situations individuelles de maintien en emploi, les besoins d'aménagement ou d'accompagnement ne présentent pas de spécificité liée au secteur d'activité. Les acteurs du maintien en emploi (services de santé au travail, Cap Emploi et leurs prestataires …) ont toute compétence et légitimité pour intervenir dans les entreprises du secteur. L'association porteuse de l'Accord contribue par un travail d'animation territoriale à la bonne connaissance mutuelle des entreprises du secteur et des acteurs du maintien.
L'accord contribue au financement des aménagements et accompagnements.

Article 7.4. Renforcer les solutions de maintien les plus adaptées aux situations spécifiques

Les organisations signataires considèrent que la plus-value de l'Accord tient à sa capacité à concevoir les solutions de maintien en emploi les plus adaptées aux besoins ou contraintes spécifiques des métiers les plus exposés au risque d'inaptitude. L'Accord prend notamment en compte les formes émergentes d'aménagement liées à la digitalisation du travail : télétravail, espaces de travail partagé à proximité du domicile…

En lien étroit avec les entreprises et les partenaires du secteur, l'association porteuse de l'Accord porte l'effort d'innovation en la matière et développe au cas par cas les prestations les plus adaptées aux situations spécifiques du secteur.

Afin de mieux prendre en compte les représentations et valeurs des professionnels du secteur, elle tend à rendre indissociables qualité de l'accompagnement et des soins et prévention des situations

d'inaptitude des salariés. L'Accord inscrit de ce point de vue clairement l'amélioration des conditions d'intégration et de maintien des travailleurs handicapés comme un élément constitutif de la performance des établissements.

Article 7.5. Prévenir les licenciements pour inaptitude avant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Plusieurs études sur les inaptitudes dans le secteur sanitaire et social ont montré le difficile chaînage des acteurs et la temporalité très contrainte dans laquelle s'inscrivaient les actions entreprises. Dans ce contexte, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé apparaît comme un levier indispensable pour mobiliser un certain nombre d'aides et d'acteurs. Lorsqu'elle n'a pas été sollicitée précocement, et au regard des délais d'instruction, son absence peut constituer un facteur majeur de blocage ou de ralentissement des démarches indispensables au maintien en emploi.
En conséquence, les organisations signataires souhaitent ouvrir à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, l'accès à l'ensemble de ses interventions en matière de maintien aux salariés en *risque immédiat d'inaptitude*, y compris s'ils ne sont pas bénéficiaires de la loi de 2005. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiaire de l'aide se voit proposer une sensibilisation à l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et un accompagnement dans ses démarches.

Article 7.6. Observer le maintien en emploi des aidants familiaux

Le gouvernement a mis en place depuis 2017 une stratégie nationale de soutien aux aidants de personnes malades ou handicapées. Elle vise notamment à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et l'engagement personnel lié à cette charge. Les organisations signataires soutiennent ces orientations et considèrent qu'elles s'inscrivent dans l'ambition portée par l'Accord d'accorder attention et soutien aux salariés ayant des besoins spécifiques.
A ce titre, elles souhaitent à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, que l'Association porteuse de l'Accord recense les initiatives et accords d'entreprise conclus sur le secteur, en assure un suivi et la promotion.

Article 8. Accompagner la mobilité professionnelle chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en risque d'inaptitude

Lorsque le maintien sur le poste de travail au sein de l'entreprise semble durablement compromis par l'état de santé du travailleur handicapé, l'Accord doit soutenir toute initiative permettant aux salariés concernés de rester en situation d'emploi, si possible dans leur entreprise ou dans le secteur, ou accompagner leur reconversion professionnelle dans le souci de la continuité des parcours et en lien avec les services de santé au travail interentreprises et les cellules de maintien en emploi quand elles existent (cf article 7.2).
Dans cette perspective, la mobilisation des dispositifs de la formation continue (Bilan de compétences et Conseil en évolution professionnelle notamment) et la coordination avec l'opérateur de compétences (OPCO) du secteur sont une priorité majeure des organisations signataires. L'Accord abonde ces dispositifs et financements (hors primes et compléments de salaire) pour compenser les surcouts liés au handicap mais plus largement pour les rendre plus incitatifs.

L'association porteuse de l'Accord intervient le plus précocement possible, y compris pendant les arrêts de travail, en entretenant la coopération avec les services sociaux et les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Article 8.1. Promouvoir les évolutions professionnelles au sein du secteur

L'impossibilité de continuer à exercer sur son poste de travail ne signifie pas nécessairement le renoncement à son métier.
Les organisations signataires entendent donc œuvrer pour que l'Accord contribue à la continuité des parcours dans le secteur.

Pour cela, l'Accord finance des prestations de bilan et d'accompagnement spécifiques en vue d'identifier les contextes de travail permettant aux salariés en risque d'inaptitude de continuer à exercer leur métier, et de leur proposer un accompagnement au reclassement externe auprès des entreprises du territoire. L'association porteuse de l'Accord œuvre dans ce cadre à faciliter localement le repérage des offres d'emploi accessibles aux travailleurs handicapés en risque d'inaptitude.
L'Accord finance plus largement tout dispositif permettant aux travailleurs handicapés du secteur en risque d'inaptitude d'engager une évolution ou une reconversion professionnelle dans les métiers et entreprises du champ de l'Accord.
D'autres initiatives ou expérimentations visant à mobiliser les compétences des travailleurs handicapés en situation d'inaptitude dans un cadre de travail adapté au profit des entreprises du secteur sont encouragées.
Dans la limite de ses compétences, l'Association porteuse de l'Accord pourra nourrir et soutenir tout travail prospectif visant à identifier des nouvelles fonctions ou nouveaux métiers du secteur accessibles aux salariés exerçant un métier à risque et menacés d'inaptitude.

Article 8.2. Accompagner la reconversion professionnelle quand elle est nécessaire

L'évolution de la santé des travailleurs handicapés en situation d'inaptitude peut nécessiter d'engager un processus de reconversion professionnelle, y compris en dehors du secteur. 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'Accord contribue au financement de ces parcours de reconversion en complément des dispositifs de droit commun (hors primes et compléments de salaire). Il finance également des prestations d'accompagnement du projet des personnes concernées. Afin d'éviter les ruptures de parcours et d'assurer le chaînage des acteurs, ces prestations peuvent être financées après le licenciement du travailleur handicapé inapte, dès lors que le projet a été engagé lorsqu'il était salarié.

CHAPITRE IV - GESTION ET PILOTAGE DE L'ACCORD

Article 9. Financement du plan pluriannuel Article

9.1. Versement de la contribution

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 sont libérées de leur obligation de verser une contribution aux organismes sociaux. Elles versent cependant la somme équivalente à l'association porteuse de l'Accord pour mettre en œuvre le plan pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, décrit dans le présent accord.

A compter de 2020, l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise (SIREN). Toute entreprise relevant de l'Accord y adhère en principe pour l'ensemble de ses établissements, même en cas d'activités multiples.

Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

Article 9.2. Budget de l'accord

Le budget prévisionnel sur les trois années figure en annexe du présent accord.

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières versées 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.

Article 10. Pilotage de l'Accord

Article 10.1. L'association porteuse de l'Accord

La mise en œuvre et le pilotage de l'Accord s'appuient sur une association porteuse. Cette association est nommée OETH à la date de signature de l'Accord. Ce nom peut être modifié dans le cadre d'une révision des statuts.

L'association porteuse assure le pilotage et le suivi de l'Accord à travers les instances décrites ci- dessous. Elle mène également une mission d'animation territoriale - en s'appuyant notamment sur le réseau des référents handicap correspondants de l'Accord - de mobilisation des acteurs de l'entreprise, de mise en relation avec les partenaires. Elle dispense des actions de conseil sur les situations individuelles et d'accompagnement des entreprises dans la structuration et l'organisation des politiques d'emploi des travailleurs handicapés. Elle développe des services et prestations adaptés aux besoins des entreprises, instruit les demandes de financement et assure leur suivi, soutient les innovations et expérimentations dans les entreprises.

Les organisations signataires de l'Accord, soucieuses d'optimiser ses services et d'accroître les synergies avec d'autres composantes du secteur sanitaire et social souhaitent développer des coopérations avec des entreprises ou des branches qui décideraient de conclure un Accord agréé. Elles sont prêtes dans ce cadre à mutualiser des ressources de l'Association porteuse dans le cadre de groupements ou de conventions de coopération.

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 10.2. Rôle des organisations signataires pour la promotion de l'accord au niveau national

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 sein de leur organisation au niveau national, le Conseil d'administration paritaire 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 :

- Diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
  - de l'accord,
  - des mesures liées,
  - des évènements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion,
  - des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord ;
- Promotion et valorisation de l'accord et de son association porteuse dans les supports et événements organisés sur la question de l'emploi des travailleurs handicapés (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, DuoDay…)
- 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 référent handicap correspondant de l'Accord ;
- …

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

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 10.3 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 porteuse sont transmis aux membres du CAP et à la DGEFP.

Article 10.4. 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.

CHAPITRE V - CLAUSES JURIDIQUES

Article 20. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022, et renouvelable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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 au décret n°2019-521. 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 Conseil d'administration paritaire, puis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Conformément au décret n°2019-521 du 27 mai 2019, en fin d'accord et afin d'apprécier l'opportunité de son renouvellement, un bilan pluriannuel est présenté au Conseil d'administration paritaire.

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 DGEFP. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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.

Fait à Paris, le 19 décembre 2019

La Croix-Rouge française ;

La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP) ;

Nexem ;

La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT) ;

La Fédération française Action Santé-Sociale (CFE-CGC);

La Fédération Santé Sociaux (CFTC) ;

La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT) ;

Force ouvrière – Action sociale (FO) ;

Force ouvrière – Santé privée (FO) ;

Annexe n°1 – Statuts de l'association OETH

Statuts de l'association OETH
Approuvés par le conseil d'administration paritaire du 28 novembre 2016

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 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.

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.

L'ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DIT « ACCORD OETH » prévoit la création d'une association gérée paritairement et régie par la loi du 1er juillet 1901 et ses décrets d'application afin de mettre en œuvre, suivre et contrôler les dispositions prévues par l'accord. Le Conseil d'Administration Paritaire, est le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de celui-ci.

Titre 1 : Objet de l'association

Article 1.1 Constitution et objet

L'association met en œuvre les actions définies dans l'accord. Elle promeut les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

L'association apporte aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi 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.

Elle valorise les bonnes pratiques de l'accord et les diffuse en interne et à l'externe. Elle reste en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord. Elle initie, accompagne et diffuse les projets innovants.

L'association assure la collecte des contributions des établissements. Elle prépare et met en œuvre les décisions liées au financement des interventions à destination des entreprises.

Article 1 2. Dénomination

La dénomination de l'association est OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Article 1.3 Siège

Le siège de l'association est situé au 47 rue Eugène-Oudiné – 75013 Paris. Il

pourra être transféré sur décision du conseil d'administration paritaire. **Article**

1.4 Durée

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 1.5 Composition

L'association se compose :

- des organisations employeurs signataires de l'accord OETH et de ses avenants ;
- des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord OETH et de ses avenants.

Titre 2 : les instances Article 2.1 Composition du conseil

d'administration paritaire (CAP)

Le conseil d'administration paritaire de l'association comprend deux collèges :

- 1er collège : quinze membres représentants des organisations employeurs signataires de l'accord à raison d'un nombre égal de représentants par organisation ;
- 2e collège : quinze membres représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord à raison d'un nombre égal de représentants par organisation.

Les membres du conseil d'administration paritaire sont désignés par leurs organisations respectives.

Article 2.2. 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 d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Article 2.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire 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.

Il a notamment les missions suivantes :

- décider des orientations politiques et stratégiques de l'accord ;
- s'assurer de la mise en œuvre des dispositions définies dans l'accord ;
- approuver le rapport moral présenté par le président, le rapport d'activité présenté par le secrétaire ainsi que le rapport financier présenté par le trésorier ;
- approuver les budgets prévisionnels intégrant le financement des mesures, les charges liées à la mise en œuvre de l'accord, les frais de gestion de l'association et son programme pluriannuel d'investissement ;
- étudier toutes propositions faites par le bureau ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles et le recours à l'emprunt ou aux baux de longue durée ;
- embaucher et licencier le directeur (directrice) sur proposition du président et du président adjoint ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- adopter le règlement intérieur.

Le conseil d'administration paritaire étudie et valide les demandes d'adhésions à l'accord.

Le conseil d'administration paritaire peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 2.3.1 Cas de modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration paritaire réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification doit être soutenue par un tiers des membres. Elle est adressée au président par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration paritaire extraordinaire, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée un mois à l'avance.

En matière de quorum, le conseil d'administration paritaire extraordinaire peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration paritaire extraordinaire est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours sur le même ordre du jour.

Les modifications des statuts sont adoptées par vote majoritaire des deux tiers des membres présents ou représentés.

Article 2.4. Réunion du conseil d'administration paritaire

Article 2.4.1. Convocation

Le conseil d'administration paritaire se réunit, sur convocation de son président et de son président adjoint, au moins trois 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 bureau.

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 paritaire 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 2.4.2. Quorum

Le conseil d'administration paritaire 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 paritaire 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 2.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration paritaire font l'objet d'un vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

Article 2.5. Bureau

Article 2.5.1. Composition

Le conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres, un bureau composé d'un président, un président adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, un secrétaire et un secrétaire adjoint qui se répartissent ainsi :

- trois membres mandatés par les organisations d'employeurs à raison d'un membre par organisation employeur ;
- trois membres mandatés par les organisations syndicales de salariés à raison d'un membre par organisation syndicale de salarié.

Article 2.5.2. Durée du mandat

Le mandat des membres du bureau est de vingt-quatre (24) mois à partir du 1er janvier 2016.

Le collège des organisations syndicales de salariés nomme la première année le président, le trésorier-adjoint et le secrétaire, qui deviendront respectivement président adjoint, trésorier et secrétaire adjoint la seconde année du mandat.

Le collège des organisations d'employeurs nomme la première année le président-adjoint, le trésorier et le secrétaire adjoint qui deviendront respectivement président, trésorier-adjoint et secrétaire la seconde année du mandat.

Article 2.5.3. Missions

Le bureau dispose d'un pouvoir décisionnel conformément aux délégations de pouvoirs données par le conseil d'administration paritaire.

Le bureau a pour mission (de) :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration paritaire ;
- de faire toute proposition au conseil d'administration paritaire notamment d'ordre stratégique,
- de préparer les travaux du conseil d'administration paritaire
- de mettre en œuvre et assurer le suivi des décisions du conseil d'administration paritaire ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration paritaire lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels ;
- de veiller à la gestion courante de l'association ;
- de suivre les acquisitions de biens immobiliers et mobiliers prévus au programme pluriannuel d'établissement ;
- d'assurer le suivi des travaux du comité de gestion des interventions ;
- décider d'ester en justice en demande ou en défense.

Article 2.5.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la convocation du président et du président adjoint ou à la demande des deux tiers de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président et président adjoint.

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.

Le bureau invite à ses travaux un membre de chaque organisation syndicale de salariés signataire, non représentée en son sein, à participer aux réunions sans prendre part au vote.

Un des membres du bureau peut se faire représenter par un des membres de son organisation siégeant au conseil d'administration paritaire.

Article 2.6. Le comité de gestion des interventions

Le comité de gestion des interventions est composé de deux collèges :

- premier collège : dix membres représentant les organisations employeurs (quatre représentants de la FEHAP, quatre représentants de NEXEM, deux représentants de la Croix Rouge française) ;
- second collège : dix membres représentant les organisations syndicales de salariés à raison d'un nombre égal par organisation.

Les membres du comité de gestion des interventions sont issus des membres siégeant au Conseil d'Administration Paritaire. Ils sont mandatés par leurs organisations.

Article 2.6.1 Missions du comité de gestion des interventions

Le comité de gestion des interventions exerce deux types de mission :

- mission intervention
  - il étudie les demandes d'intervention ;
  - il accorde les financements ;
  - il suit les engagements financiers liés aux interventions.

- mission développement
  - il élabore les modalités d'intervention, suit et évalue celles-ci en cohérence avec la stratégie du conseil d'administration paritaire.

Le comité de gestion des interventions rend compte de son activité au bureau.

Les décisions du comité de gestion des interventions font l'objet d'un vote majoritaire des organisations présentes selon la répartition suivante :

- organisation syndicale de salariés : 2 voix par organisation signataire
- organisation d'employeur :
  - Fehap : 4 voix
  - Nexem : 4 voix
  - Croix-Rouge française : 2 voix

Titre 3 prérogatives des membres Article 3.1. Représentation de l'association

La représentation de l'association auprès de l'administration, des partenaires et du public est assurée par la présidence paritaire.

Article 3.2. 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 paritaire et au (à la) directeur (directrice). Ces délégations sont présentées au bureau.

Le Président présente le rapport moral.

En cas d'absence, il est suppléé par le président adjoint.

Article 3.3. Trésorier

Il suit pour le compte du conseil d'administration paritaire la gestion économique et financière de l'association. Il

présente le budget au bureau et au conseil d'administration paritaire.

Il présente également le rapport financier (compte de bilan et compte de résultat). Il est

assisté dans ses tâches par le trésorier adjoint.

Article 3.4. Secrétaire

Il s'assure de la bonne exécution des tâches relatives à l'administration de l'association en lien avec la direction et la présidence de l'association

Il présente le rapport d'activité

Il est assisté dans ses tâches par le secrétaire adjoint

Titre 4 : Autres clauses

Article 4.1. Règlement intérieur

Le conseil d'administration paritaire 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 4.2. Exercice social

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 4.3. Commissaires aux comptes

Le conseil d'administration paritaire 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 4.4. Dissolution

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration paritaire réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'association, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature, désignés par le conseil d'administration paritaire.

Le président

Jacques MOSCOVITCH

Le président adjoint

Alain CARREE

Annexe n°2 - Budget de l'Accord 2020-2022

Charges			Produits	
Frais de collecte	**262 572 €**	1,1%	Contributions	22 200 000 €
Salaires, charges et frais de structure	262 572 €		Report Accord 2016/2019	720 000 €
Plan d'embauche	**7 598 891 €**	31,9%	Fonds propres (locations, placements)	915 000 €
Conseil en projets individuels et traitement administratif dossiers	968 891 €			
Dispositifs préqualifiants d'insertion dans le secteur	2 950 000 €			
Promotion de l'alternance	1 650 000 €			
Passerelles ESAT-EA	230 000 €			
Mesures pour l'embauche (aménagements & accompagnem.)	900 000 €			
Innovations pour l'insertion	900 000 €			
Plan de maintien	**11 454 818 €**	48,1%		
Conseil en projets individuels et traitement administratif dossiers	1 394 257 €			
Aménagements du poste de travail	5 100 000 €			
Accompagnement au maintien	600 000 €			
Parcours d'évolution dans le secteur	1 200 000 €			
Accompagnements à la reconversion	2 560 561 €			
Innovations pour le maintien en emploi	600 000 €			
Plan d'engagement durable / Animation et pilotage	**4 518 719 €**	19,0%		
Communication et promotion accord auprès des adhérents	1 090 630 €			
Sensibilisation, mobilisation acteurs entreprise et conseil en politiques handicap	1 335 259 €			
Formation et animation référents handicap	1 140 230 €			
Innovations pour la structuration de politiques handicap	765 086 €			
Pilotage de l'Accord	187 514 €			
TOTAL GENERAL	**23 835 000 €**			**23 835 000 €**

Annexe 3 : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont cités par les articles L.5212-13 et L.5212-15 du code du travail.

Sont concernés :

1. Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
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 ou 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 personnes mentionnées à l'article L.394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
5. Les personnes mentionnées aux articles L.395 et L.396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi nº 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.
7. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.
8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE
PRIVÉS NON LUCRATIFS

II

Annexes

ANNEXES

PAGE

A1 ANNEXE I Classement des salariés par filières 6

Filière soignante

Regroupement de métiers : Agent des services de soins 7
Agent de soins 8
Brancardier 9
Agent d'amphithéâtre 10

Regroupement de métiers : Auxiliaire de soins 11
Aide-soignant 12
Auxiliaire de puériculture 13

Regroupement de métiers : Assistant des activités de santé 15
Secrétaire médical 16
Responsable du secrétariat médical 17
Assistant gestionnaire de flux 18

Regroupement de métiers : Assistant médico-technique A 19
Préparateur en pharmacie 20
Préparateur en pharmacie chef de groupe 21

Regroupement de métiers : Assistant médico-technique B 23
Manipulateur d'électro-radiologie médicale 24
Technicien de laboratoire 25
Technicien supérieur en prothésie-orthésie 26

Regroupement de métiers : Infirmier 27
Infirmier D.E. ou autorisé 28
Infirmier spécialisé diplômé 29
Formateur IFSI 30

Regroupement de métiers : Rééducateur 31
Orthophoniste 32
Orthoptiste 33
Masseur-Kinésithérapeute 34
Ergothérapeute 35
Psychomotricien 36
Diététicien 37
Pédicure - Podologue 38

Regroupement de métiers : Encadrant de soins 39
Gestionnaire de flux 40
Encadrant médico – technique 41
Encadrant de l'enseignement de santé 42
Encadrant d'unité de soins 43
Encadrant d'unité de rééducation 44

SOMMAIRE

		PAGE
Regroupement de métiers :	Cadres de santé	45
	Psychologue	46
	Cadre médico-technique	47
	Cadre de rééducation	48
	Cadre infirmier (surveillant chef)	49
	Cadre infirmier (surveillant général)	50
	Cadre de l'enseignement de santé	51
	Directeur IFSI	52
Regroupement de métiers :	Cadres de gestion des soins	53
	Cadre coordonnateur des soins (infirmier général adjoint)	54
	Cadre coordonnateur des soins (infirmier général)	55
	Directeur des soins	56

Filière éducative et sociale

Regroupement de métiers :	Agent des services éducatifs et sociaux	57
	Auxiliaire de vie	58
Regroupement de métiers :	Auxiliaire éducatif	59
	Auxiliaire socio-éducatif	60
	Auxiliaire éducatif et sportif	61
Regroupement de métiers :	Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social	63
	Accompagnant éducatif et social	64
Regroupement de métiers :	Assistant socio-éducatif	65
	Educateur sportif	66
	Animateur socio-éducatif N1	67
	Moniteur - éducateur	68
	Technicien de l'intervention sociale et familiale	69
Regroupement de métiers :	Moniteur et éducateur techniques	71
	Moniteur d'atelier	72
	Educateur technique	73
	Responsable de production	74
Regroupement de métiers :	Chargé d'insertion	75
	Chargé d'insertion en CRP	76
Regroupement de métiers :	Technicien de l'intervention sociale	77
	Coordonnateur de secteur	78
	Gestionnaire de cas	79
Regroupement de métiers :	Technicien petite enfance	81
	Educateur petite enfance	82

		PAGE
Regroupement de métiers :	Technicien socio-éducatif	83
	Animateur socio-éducatif N2	84
	Educateur technique spécialisé	85
	Educateur spécialisé	86
	Enseignant d'Activités physiques et sportives	87
	Conseiller en économie sociale et familiale	88
	Assistant social	89
	Mandataire judiciaire	90
Regroupement de métiers :	Formateur	91
	Formateur N1 en CRP	92
	Formateur N1 bis en CRP	93
	Formateur N2 en CRP	94
Regroupement de métiers :	Enseignant spécialisé	95
	Enseignant spécialisé	96
Regroupement de métiers :	Cadres sociaux et éducatifs	97
	Cadre petite enfance	98
	Cadre social	99
	Cadre éducatif	100
	Cadre pédagogique	101

Filière Administrative

Regroupement de métiers :	Employé administratif	103
	Employé administratif	104
	Employé d'accueil et de communication	105
	Responsable d'accueil et de communication	106
Regroupement de métiers :	Technicien des services administratifs	107
	Technicien administratif	108
Regroupement de métiers :	Assistant administratif	109
	Rédacteur	110
	Secrétaire de direction	111
	Comptable	112
	Assistant des services économiques	113
	Informaticien	114
	Assistant qualité	115
	Chargé de communication	116
Regroupement de métiers :	Cadres administratifs et de gestion	117
	Chef de bureau	118
	Cadre informaticien N1	119
	Cadre informaticien N2	120
	Cadre administratif Niveau 1	121
	Cadre administratif Niveau 2	122
	Cadre administratif Niveau 3	123
	Chef de service administratif Niveau 1	124
	Chef de service administratif Niveau 2	125

PAGE

Regroupement de métiers : Métiers de la recherche 127
Technicien d'étude clinique 128
Attaché de recherche clinique 129

Filière logistique

Regroupement de métiers : Agent des services logistiques Niveau 1 131
Agent des services logistiques Niveau 1 132

Regroupement de métiers : Agent des services logistiques Niveau 2 133
Agent des services logistiques Niveau 2 134

Regroupement de métiers : Ouvrier des services logistiques Niveau 1 135
Ouvrier des services logistiques Niveau 1 136
Responsable logistique Niveau 1 137

Regroupement de métiers : Ouvrier des services logistiques Niveau 2 139
Ouvrier des services logistiques Niveau 2 140
Ouvrier hautement qualifié 141
Responsable logistique Niveau 2 142

Regroupement de métiers : Technicien des services logistiques 143
Technicien 144
Responsable logistique Niveau 3 145

Regroupement de métiers : Cadres logistiques 147
Cadre technique 148
Chef de service technique 149

Filière Médicale

Regroupement de métiers : Cadres médicaux 153
Sage-femme 154
Sage-femme chef 155
Sage-femme coordonnatrice générale 156
Médecin non spécialisé 157
Médecin responsable de l'information médicale 158
Pharmacien 159
Médecin spécialiste 160
Médecin ou pharmacien biologiste 161
Médecin chef de service 162
Médecin coordonnateur 163
Médecin chef d'établissement 164
Médecin directeur 165

Directeur général, directeur, directeur-adjoint, gestionnaire 166

Emplois en cadre d'extinction 168

SOMMAIRE

			PAGE
A2	**ANNEXE II**	**Liste des emplois de cadres et de maîtrise**	**171**
	A2.1	Cadres et cadres assimilés	171
	A2.2	Agents de maîtrise ou assimilés	171
A3	**ANNEXE III**	**Indemnités et primes Avantages en nature**	**175**
	A3.1	Prime décentralisée	177
	A3.2	Indemnités pour travail de nuit	177
	A3.3	Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés	177
	A3.4	Primes diverses	177
	A3.5	Avantages spéciaux accordés aux concierges	180
	A3.6	Avantages en nature	180
	A3.7	Indemnités compensatrices de frais de déplacement	181
	A3.8	Remboursement des titres de transport	182
	A3.9	Allocation de transport aux salariés handicapés en Ile-de-France	182
A4	**ANNEXE IV**	**Prestations en nature**	**183**
	A4.1 Nourriture		183
	A4.2 Logement		183
A5	**ANNEXE V**	**Transfert total ou partiel d'établissement**	**197**
A6	**ANNEXE VI**	**Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés**	**203**

ANNEXE N°I

CLASSEMENT DES SALARIES PAR FILIERES

La présente Annexe énumère les différents regroupements de métiers et métiers, leur définitions, conditions d'accès, dispositions spécifiques, ainsi que les éléments de rémunération permettant de déterminer la rémunération conventionnelle.

Il convient donc – chaque fois qu'un salarié occupe un des métiers ci-après énumérés – de préciser dans la lettre d'embauche, le contrat de travail et sur la fiche de paie le métier occupé et – en cas contraire – d'y indiquer l'assimilation entre l'emploi occupé et un des métiers énumérés à la présente Annexe.

Par ailleurs, lorsqu'à un métier déterminé correspondent plusieurs fonctions possibles, il devra être précisé sur les document précités la ou les fonction(s) remplie(s).

Tous les métiers ci-après définis peuvent être exercés sur le territoire national par les ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne ou des Etats parties à l'accord sur l'espace économique européen qui sont qualifiés pour les exercer dans un de ces Etats.

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification dont l'intéressé se prévaut et celle requise en application du dispositif conventionnel existant ou des dispositions réglementaires concernant ce métier (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée préalablement à son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification.

En ce qui concerne la référence aux titres et diplômes de travail social, l'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans la présente Convention Collective peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France. Un accusé de réception du dossier du postulant lui est adressé dans un délai d'un mois à compter de sa réception et celui-ci est informé le cas échéant de tout document manquant.

Tous les métiers qualifiés ci-après définis peuvent être exercés par les salariés ayant obtenu les titres, diplômes ou certificats requis par le biais de la validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services doivent justifier des qualifications requises dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

A1.1 - CLASSEMENT DES SALARIES PAR FILIERES

Les coefficients, compléments de rémunération ou primes prévus par la Convention Collective sont attribués sous réserve des modalités particulières d'application prévues par les avenants les ayant instaurés.
Il en est ainsi notamment des mesures dont la mise en œuvre se fait de façon échelonnée résultant de l'avenant n°2017-02 du 15 mars 2017.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.1

REGROUPEMENT DE METIERS

AGENT DES SERVICES DE SOINS

Sont rattachés à ce regroupement

2 FONCTIONS

- Préposé radio
- Garde-malade

Qui correspondent à

3 METIERS

- AGENT DE SOINS
- BRANCARDIER
- AGENT D'AMPHITHEATRE

Critères de regroupement

L'agent des services de soins est un salarié qui exécute, auprès des usagers, des tâches simples.

COEFFICIENT DE REFERENCE 306

AGENT DE SOINS

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT — **AGENT DES SERVICES DE SOINS**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préposé radio……....			**43**
Garde malade……....			

Définition du métier

L'agent de soins est un salarié qui assiste un professionnel en exécutant des tâches simples (techniques, de surveillance des usagers…).

Le garde malade n'est pas habilité à donner des soins.

Dispositions spécifiques

L'agent de soins exerçant des fonctions de préposé en radiologie et travaillant en salle bénéficie d'un complément métier de 43 points.

BRANCARDIER

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES DE SOINS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le brancardier assure principalement le transport et l'accompagnement des usagers.

AGENT D'AMPHITHEATRE

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES DE SOINS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		34
		44

Définition du métier

L'agent d'amphithéâtre assure des soins post mortem, accueille et informe les familles et l'entourage du défunt.
Il assure le nettoyage des locaux et des matériels du dépôt mortuaire.

Dispositions spécifiques

L'agent d'amphithéâtre bénéficie d'un complément métier de 34 points.
L'agent d'amphithéâtre participant aux autopsies bénéficie d'un complément métier de 44 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.2

REGROUPEMENT DE METIERS

AUXILIAIRE DE SOINS

Qui correspondent à

2 METIERS

- AIDE - SOIGNANT
- AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

Critères de regroupement

Les aides-soignants et auxiliaires de puériculture sont titulaires des diplômes professionnels requis pour exercer ces professions réglementées.

COEFFICIENT DE REFERENCE 376

AIDE - SOIGNANT

Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE DE SOINS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'aide-soignant assure, selon les dispositions réglementaires, les soins d'hygiène corporelle, de confort et de bien-être des usagers.

Conditions d'accès au métier

L'aide-soignant est titulaire du diplôme d'Etat d'aide-soignant ou remplit les conditions pour exercer en qualité d'aide-soignant non diplômé assimilé.

Dispositions spécifiques

L'aide-soignant exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.
L'aide soignant exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE DE SOINS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'auxiliaire de puériculture, selon les dispositions réglementaires, assure des soins d'hygiène, de bien-être et de confort auprès des enfants et participe à leur éveil.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire de puériculture est titulaire du diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.

Dispositions spécifiques

L'auxiliaire de puériculture exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.3

REGROUPEMENT DE METIERS

ASSISTANT DES ACTIVITES DE SANTE

Sont rattachés à ce regroupement

2 FONCTIONS

Secrétaire médical diplômé

Secrétaire médical Bac spécialisé en secrétariat médical ou médico-social ou diplôme équivalent ou certificat CRF

Qui correspondent à

3 METIERS

SECRETAIRE MEDICAL

RESPONSABLE DU SECRETARIAT MEDICAL

ASSISTANT GESTIONNAIRE DE FLUX

Critères de regroupement

En fonction de son champ de compétences, l'assistant des activités de santé assure les travaux d'accueil et de secrétariat dans le cadre de l'activité médicale et administrative ou apporte une assistance à l'organisation des hospitalisations et à la coordination de la gestion des flux.

Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac ou des diplômes requis pour exercer son métier.

COEFFICIENT DE REFERENCE 376

SECRETAIRE MEDICAL

Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT : **ASSISTANT DES ACTIVITES DE SANTE**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Secrétaire médical diplômé.....			
Secrétaire médical Bac spécialisé en secrétariat médical ou médico-social ou diplôme équivalent ou certificat CRF		20	

Définition du métier

Le secrétaire médical gère les dossiers des patients, assure le secrétariat administratif du service médical, accueille les patients et leur famille.

Conditions d'accès au métier

Le secrétaire médical est titulaire :

- soit du brevet d'enseignement social (option secrétariat médico-social) ou d'un titre équivalent ou d'une formation conventionnellement assimilée,

- soit d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française.

Dispositions spécifiques

Le secrétaire médical titulaire d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française bénéficie d'un complément diplôme de 20 points.

RESPONSABLE DU SECRETARIAT MEDICAL

Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT

ASSISTANT DES ACTIVITES DE SANTE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
25 ou 45	20	

Définition du métier

Le responsable du secrétariat médical assure la responsabilité et la coordination des secrétaires médicaux.

Conditions d'accès au métier

Le responsable du secrétariat médical doit justifier d'une expérience d'au moins 7 ans dans la fonction.

Dispositions spécifiques

Le responsable du secrétariat médical bénéficie d'un complément encadrement de 25 points s'il encadre moins de 10 secrétaires médicaux E.T.P. ou de 45 points s'il encadre 10 et plus secrétaires médicaux E.T.P.

Le responsable du secrétariat médical titulaire d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française, bénéficie d'un complément diplôme de 20 points.

ASSISTANT GESTIONNAIRE DE FLUX

Coef. Réf. 376

REGROUPEMENT

ASSISTANT DES ACTIVITES DE SANTE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		20

Définition du métier

Il assiste le gestionnaire de flux dans ses tâches. Il aide à l'organisation des hospitalisations et à la coordination de la gestion des flux.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité d'assistant gestionnaire des flux le salarié doit être titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau équivalent.

Dispositions spécifiques

L'assistant gestionnaire de flux bénéficie d'un complément métier de 20 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.4

REGROUPEMENT DE METIERS

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

Sont rattachés à ce regroupement

2 FONCTIONS

Préparateur pharmacie + 500 lits

Préparateur pharmacie chef de groupe qui encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie ETP

Qui correspondent à

2 METIERS

PREPARATEUR EN PHARMACIE

PREPARATEUR EN PHARMACIE CHEF DE GROUPE

Critères de regroupement

Le préparateur en pharmacie est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 432

PREPARATEUR EN PHARMACIE

Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le préparateur en pharmacie assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien.

Conditions d'accès au métier

Le préparateur en pharmacie est titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou a obtenu une autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le Code de la Santé Publique.

PREPARATEUR EN PHARMACIE CHEF DE GROUPE

Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préparateur en pharmacie chef de groupe + 500 lits……..			**62**
Préparateur en pharmacie chef de groupe qui encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie ETP……	**62**		

Définition du métier

Le préparateur en pharmacie assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien.

Conditions d'accès au métier

Le préparateur en pharmacie est titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou a obtenu une autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le Code de la Santé Publique.

Le préparateur en pharmacie chef de groupe a sous ses ordres au moins 3 préparateurs E.T.P.

Dispositions spécifiques

Le préparateur en pharmacie chef de groupe bénéficie :

- soit, d'un complément métier de 62 points quand il exerce dans un établissement ayant au moins 500 lits et sous réserve d'avoir au moins 9 années d'ancienneté dans l'emploi. Ce complément est limité à un salarié par établissement,

- soit, d'un complément encadrement de 62 points lorsqu'il encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie E.T.P.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.5

REGROUPEMENT DE METIERS

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

Qui correspondent à

3 METIERS

- MANIPULATEUR D'ELECTRO-RADIOLOGIE
- TECHNICIEN DE LABORATOIRE
- TECHNICIEN SUPERIEUR EN PROTHESIE - ORTHESIE

Critères de regroupement

L'assistant médico-technique effectue des tâches complexes dans le domaine médico-technique.
Il est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 477

MANIPULATEUR D'ELECTRO-RADIOLOGIE MEDICALE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		10

Définition du métier

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale utilise les rayonnements ionisants à des fins diagnostiques et thérapeutiques sous la responsabilité médicale.

Il contribue au respect des règles de la radio-protection, conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale est titulaire du D.E. de manipulateur d'électroradiologie médicale, du B.T.S. d'électroradiologie ou du diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique ou a satisfait aux épreuves de vérification des connaissances prévues par le décret N°84.170 modifié du 17.07.1984.

Dispositions spécifiques

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale bénéficie d'un complément métier de 10 points.

TECHNICIEN DE LABORATOIRE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		10

Définition du métier

Le technicien de laboratoire effectue des analyses médicales et transcrit les résultats.
Il effectue certains prélèvements sous réserve d'être titulaire du certificat de prélèvements.
Il agit sous la responsabilité médicale.

Conditions d'accès au métier

Le technicien de laboratoire est titulaire du DELAM, du D.U.T., du B.T.S. ou du DETAB ou a satisfait aux exigences du Décret n°76-1004 du 04/11/76.

Dispositions spécifiques

Le technicien de laboratoire bénéficie d'un complément métier de 10 points.

TECHNICIEN SUPERIEUR EN PROTHESIE-ORTHESIE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		10

Définition du métier

Le technicien supérieur prothésiste-orthésiste réalise, sur prescription médicale, des prothèses et des orthèses.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire du B.T.S. de prothésiste-orthésiste ou du B.T.S. podo-orthésiste ou répond aux conditions de l'Arrêté du 25 septembre 1985.

Dispositions spécifiques

Le technicien supérieur prothésiste-orthésiste bénéficie d'un complément métier de 10 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.6

REGROUPEMENT DE METIERS

INFIRMIER

Sont rattachés à ce regroupement

8 FONCTIONS

Infirmier D.E.
Infirmier autorisé
Infirmier de secteur psychiatrique
Infirmier hygiéniste/en hémovigilance
Infirmier en santé au travail

Infirmier spécialisé
Puéricultrice
Infirmier anesthésiste diplômé d'Etat

Qui correspondent à

3 METIERS

INFIRMIER D.E.
OU AUTORISE

INFIRMIER SPECIALISE
DIPLÔME

FORMATEUR IFSI

Critères de regroupement

L'infirmier est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession et, le cas échéant, de sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 477

INFIRMIER D.E. OU AUTORISE

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

	INFIRMIER		
	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier D.E			
Infirmier autorisé.....			
Infirmier hygiéniste/ en hémovigilance.....		10	
Infirmier de secteur psychiatrique.....			
Infirmier en santé au travail		10	

Définition du métier

L'infirmier D.E. ou autorisé exerce conformément aux dispositions réglementaires.

L'infirmier hygiéniste est chargé de mettre en œuvre les actions de prévention du risque infectieux et de lutte contre les infections nosocomiales.

L'infirmier en hémovigilance est chargé de mettre en œuvre les actions de prévention des risques et effets indésirables liés au recueil et à l'utilisation des produits sanguins labiles.

L'infirmier de secteur psychiatrique dispense, conformément aux dispositions réglementaires, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins en santé mentale.

Conditions d'accès au métier

L'infirmier D.E. ou autorisé est titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou des diplômes, certificats et titres exigés en application des dispositions du Code de la Santé Publique.
L'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance a validé une formation diplômante dans son champ d'intervention.
L'infirmier en santé au travail a validé une formation diplômante dans son champ d'intervention.
L'infirmier de secteur psychiatrique est titulaire du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique ou du diplôme d'Etat d'infirmier.

Dispositions spécifiques

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance ayant validé une formation diplômante dans son champ d'intervention bénéficie d'un complément diplôme de 10 points pour un temps plein. Le montant de ce complément est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein.

L'infirmier en santé au travail ayant validé une formation diplômante dans son champ d'intervention bénéficie d'un complément diplôme de 10 points

L'infirmier de secteur psychiatrique exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

INFIRMIER SPECIALISE DIPLÔME

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT — **INFIRMIER**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier spécialisé		30	
Puéricultrice		30	
Infirmier anesthésiste diplômé d'Etat		82	

Définition du métier

L'infirmier spécialisé diplômé dispense, selon la réglementation en vigueur, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins dans sa spécialité.

Conditions d'accès au métier

L'infirmier spécialisé diplômé est titulaire du diplôme correspondant à la spécialité exercée.

Dispositions spécifiques

L'infirmier spécialisé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'infirmier anesthésiste diplômé d'Etat bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

L'infirmier spécialisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

FORMATEUR IFSI

Coef. Réf. 477

REGROUPEMENT

INFIRMIER

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	30 ou 82	7

Définition du métier

Le formateur IFSI transmet des savoirs et des savoir-faire liés au métier d'infirmier.

Conditions d'accès au métier

Le formateur IFSI doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique et du diplôme de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

Le formateur IFSI bénéficie d'un complément métier de 7 points.

Le formateur IFSI titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le formateur IFSI spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le formateur IFSI spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

FILIERE : SOIGNANTE

Regroupement 1.7

REGROUPEMENT DE METIERS

REEDUCATEUR

Qui correspondent à

7 METIERS

- ORTHOPHONISTE
- ORTHOPTISTE
- MASSEUR - KINESITHERAPEUTE
- ERGOTHERAPEUTE
- PSYCHOMOTRICIEN
- DIETETICIEN
- PEDICURE-PODOLOGUE

Critères de regroupement

Le rééducateur contribue, sous l'autorité technique médicale, au dépistage, à la prévention, à la rééducation et à la thérapie des personnes accueillies en développant des traitements adaptés aux déficiences ou aux handicaps de nature somatique, psychique, mentale, physique, motrice, du langage ou de la vue.

Le rééducateur est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession correspondante.

COEFFICIENT DE REFERENCE 487

ORTHOPHONISTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'orthophoniste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'orthophoniste est titulaire du certificat de capacité d'orthophoniste.

ORTHOPTISTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'orthoptiste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'orthoptiste est titulaire du certificat de capacité d'orthoptiste.

MASSEUR-KINESITHERAPEUTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le masseur-kinésithérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le masseur-kinésithérapeute est titulaire du diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute.

ERGOTHERAPEUTE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'ergothérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'ergothérapeute est titulaire du diplôme d'Etat d'ergothérapeute.

PSYCHOMOTRICIEN

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le psychomotricien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le psychomotricien est titulaire du diplôme d'Etat de psychomotricien.

DIETETICIEN

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le diététicien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le diététicien est titulaire du diplôme d'Etat de diététicien.

PEDICURE-PODOLOGUE

Coef. Réf. 487

REGROUPEMENT

REEDUCATEUR

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le pédicure-podologue exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le pédicure-podologue est titulaire du diplôme d'Etat de pédicure-podologue.

FILIERE : SOIGNANTE - Cadres

Regroupement 1.8

REGROUPEMENT DE METIERS

ENCADRANT DE SOINS

Sont rattachés à ce regroupement

3 FONCTIONS

Infirmier coordonnateur SSADPA
Infirmier chef
Surveillant ou infirmier major

Qui correspondent à

5 METIERS

- GESTIONNAIRE DE FLUX
- ENCADRANT MEDICO-TECHNIQUE
- ENCADRANT DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTE
- ENCADRANT D'UNITE DE SOINS
- ENCADRANT D'UNITE DE REEDUCATION

Critères de regroupement

L'encadrant de soins est un professionnel assurant de façon autonome des activités très complexes.

Il est généralement chargé d'assurer la responsabilité et la coordination d'autres professionnels médico-techniques, rééducateurs, soignants ou élèves en formation.

GESTIONNAIRE DE FLUX

Coef. Réf. 537

REGROUPEMENT

ENCADRANT DE SOINS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

En lien avec les équipes médicales et paramédicales, le gestionnaire de flux a pour mission l'organisation des hospitalisations et la coordination de la gestion des flux

Il participe, par une connaissance à court et moyen terme des flux hospitaliers, à l'organisation du parcours des patients.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de gestionnaire des flux le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 et posséder 5 ans d'expérience en qualité de personnel soignant, de logisticien, …

ENCADRANT MEDICO-TECHNIQUE

Coef. Réf. 517

REGROUPEMENT

ENCADRANT DE SOINS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		43

Définition du métier

L'encadrant médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'assistants médico-techniques. Il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant médico-technique encadre au moins 5 assistants médico-techniques ETP.

Dispositions spécifiques

L'encadrant médico-technique bénéficie d'un complément métier de 43 points.

ENCADRANT DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTE

Coef. Réf. 517

REGROUPEMENT

ENCADRANT DE SOINS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	30 ou 82	51

Définition du métier

L'encadrant de l'enseignement de santé assure la responsabilité et la coordination d'élèves infirmiers. Il transmet des savoirs et des savoir-faire liés au métier d'infirmier.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant de l'enseignement de santé doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique et du diplôme de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

L'encadrant de l'enseignement de santé d'un complément métier de 51 points.

L'encadrant de l'enseignement de santé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'encadrant de l'enseignement de santé spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'encadrant de l'enseignement de santé spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

ENCADRANT D'UNITE DE SOINS

Coef. Réf. 517

REGROUPEMENT → **ENCADRANT DE SOINS**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier coordonnateur SSADPA	0 ou 50		40
Infirmier chef		30 ou 82	
Surveillant ou infirmier major	50	30 ou 82	

Définition du métier

L'encadrant d'unité de soins assure la responsabilité et la coordination de personnels infirmiers.
En qualité de surveillant il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant d'unité de soins a exercé les fonctions d'infirmier pendant plusieurs années et encadre 5 infirmiers E.T.P. ou 10 infirmiers, aides-soignants et, le cas échéant, accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides-médico-psychologiques) ETP.

Dispositions spécifiques

L'encadrant d'unité de soins bénéficie d'un complément encadrement de 50 points quand il encadre au moins 7,5 infirmiers E.T.P. ou 15 infirmiers, aides-soignants, et, le cas échéant, accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides-médico-psychologiques) ETP.

L'encadrant d'unité de soins qui exerce en service de soins à domicile bénéficie, en outre, d'un complément métier de 40 points.

L'encadrant d'unité de soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

L'encadrant d'unité de soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'encadrant d'unité de soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'encadrant d'unité de soins spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'encadrant d'unité de soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

ENCADRANT D'UNITE DE REEDUCATION

Coef. Réf. 517

REGROUPEMENT

ENCADRANT DE SOINS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		43

Définition du métier

L'encadrant d'unité de rééducation assure la responsabilité et la coordination de personnels de rééducation. Il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant d'unité de rééducation encadre 3 à moins de 10 E.T.P. rééducateurs.

Dispositions spécifiques

L'encadrant d'unité de rééducation bénéficie d'un complément métier de 43 points.

FILIERE : SOIGNANTE - Cadres

Regroupement 1.9

REGROUPEMENT DE METIERS

CADRES DE SANTE

Qui correspondent à

6 METIERS

- PSYCHOLOGUE
- CADRE MEDICO-TECHNIQUE
- CADRE DE REEDUCATION
- CADRE INFIRMIER
- CADRE DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTE
- DIRECTEUR IFSI

Critères de regroupement

Le cadre de santé est un professionnel assurant de façon autonome des activités très complexes, généralement chargé d'encadrer d'autres professionnels médico-techniques, rééducateurs, soignants ou enseignants ou d'assurer la direction d'un établissement d'enseignement et son fonctionnement par la gestion des moyens mis à sa disposition.

PSYCHOLOGUE

Coef. Réf. 518

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le psychologue conçoit et met en œuvre, au travers d'une démarche professionnelle propre, des méthodes spécifiques d'analyse, d'évaluation, de démarche clinique, de soins psychologiques, de conseil et de prévention, en collaboration avec l'équipe médicale et soignante, socio-éducative et les travailleurs sociaux.
Le titre de psychologue est une qualification de praticien chercheur.

Conditions d'accès au métier

Le psychologue est titulaire des diplômes permettant, conformément aux dispositions réglementaires, de faire usage du titre de psychologue.

Dispositions spécifiques

Le psychologue exerce ses fonctions au sein d'une ou plusieurs équipes sanitaires et/ou médico-sociales en appliquant les méthodes de sa spécialité aux activités se rapportant à la santé dans tous les établissements de prévention, de traitement et de réadaptation dont la nature le justifie.
Il exerce son activité au service d'un même employeur, soit à temps plein, soit à temps partiel :
a) à temps plein :
il consacre l'intégralité de son activité à un seul employeur et ne peut donc avoir une activité extérieure rémunérée (salariée ou libérale).
A titre exceptionnel et occasionnel, il peut cependant, avec l'autorisation de l'employeur, répondre à des appels en consultation et pratiquer certaines expertises et des activités d'enseignement.
b) à temps partiel :
il ne consacre qu'une partie de son activité rémunérée à un même employeur et il lui est donc loisible de répartir son activité totale entre plusieurs employeurs ou entre un (ou plusieurs) employeur(s) et l'exercice libéral de sa profession, sans que pour autant cela l'autorise à exercer une activité salariée pendant une durée supérieure à la durée maximale légale de travail.
Qu'il exerce à temps plein ou à temps partiel, le psychologue est tenu d'informer à tout moment l'employeur de ses activités professionnelles extérieures.
L'activité d'un psychologue au service d'un même employeur se répartit en principe et, sauf accord particulier, de la manière suivante :
- activité technique avec les enfants, adolescents ou adultes : les 3/5 de l'activité au service du même employeur,
- activité complémentaire (notamment, réunions de synthèse, tenue des dossiers, documentation) : les 2/5 de l'activité au service du même employeur.
L'activité technique avec les enfants, adolescents ou adultes, les réunions de synthèse et la tenue des dossiers s'effectuent dans l'établissement ou le service.
Avec l'accord du chef d'établissement, le psychologue pourra effectuer son travail de documentation ou de recherche en dehors de l'établissement.

CADRE MEDICO-TECHNIQUE

Coef. Réf. 530

REGROUPEMENT

CADRES DE SOINS NIVEAU 2: CADRES DE SANTE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		60

Définition du métier

Le cadre médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'encadrants médico-techniques ou personnel médico-technique.

Conditions d'accès au métier

Le cadre médicotechnique a plusieurs encadrants médico-techniques sous ses ordres et encadre au moins 10 assistants médico-techniques ETP de même spécialité.

Dispositions spécifiques

Le cadre médico-technique bénéficie d'un complément métier de 60 points.

CADRE DE REEDUCATION

Coef. Réf. 530

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		60

Définition du métier

Le cadre de rééducation assure la responsabilité et la coordination d'encadrants d'unité de rééducation ou personnel de rééducation.

Conditions d'accès au métier

Le cadre de rééducation encadre plusieurs encadrants d'unité de rééducation ou au moins 10 E.T.P de personnels de rééducation.

Dispositions spécifiques

Le cadre de rééducation bénéficie d'un complément métier de 60 points.

CADRE INFIRMIER (SURVEILLANT CHEF)

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	30 ou 82	

Définition du métier

Le cadre infirmier assure les fonctions d'organisation de service et est garant, en lien avec les médecins, de la qualité des soins.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins ou 35 E.T.P. dans les structures médico-sociales.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins et 35 E.T.P. dans les structures sanitaires.

Conditions d'accès au métier

Le cadre infirmier est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 1.

Dispositions spécifiques

Le cadre infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

CADRE INFIRMIER (SURVEILLANT GENERAL)

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	30 ou 82	

Définition du métier

Le cadre infirmier assure les fonctions d'organisation de service et est garant, en lien avec les médecins, de la qualité des soins.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins ou 35 E.T.P. dans les structures médico-sociales.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins et 35 E.T.P. dans les structures sanitaires.

Conditions d'accès au métier

Le cadre infirmier est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 1.

Dispositions spécifiques

Le cadre infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

CADRE DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTE

Coef. Réf. 537

REGROUPEMENT

CADRES DE SANTE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	30 ou 82	53

Définition du métier

Le cadre de l'enseignement de santé conçoit les orientations pédagogiques et détermine les stratégies à utiliser pour les atteindre.

Conditions d'accès au métier

Le cadre de l'enseignement de santé doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique, ou du diplôme de spécialité requis pour exercer le métier enseigné ainsi que du diplôme de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

Le cadre de l'enseignement de santé bénéficie d'un complément métier de 53 points.

Le cadre de l'enseignement de santé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre de l'enseignement de santé spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre de l'enseignement de santé spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

DIRECTEUR D'IFSI

Coef. Réf. 559

REGROUPEMENT : **CADRES DE SANTE**

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	30 ou 82	31

Définition du métier

Le directeur d'IFSI est responsable de la conception du projet pédagogique, de l'organisation de la formation initiale et continue dispensée dans l'école, de l'animation et de l'encadrement de l'équipe enseignante, du fonctionnement général de l'école, de l'organisation de l'enseignement théorique et pratique, du contrôle des études et du suivi de la situation des élèves.

Conditions d'accès au métier

Le cadre de l'enseignement de santé doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique, ou du diplôme de spécialité requis pour exercer le métier enseigné ainsi que du diplôme de cadre de santé ou d'un certificat de validation du cycle de formation de l'E.H.E.S.P.

Dispositions spécifiques

Le directeur d'IFSI bénéficie d'un complément métier de 31 points.

Le directeur d'IFSI titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre de l'enseignement de santé directeur d'IFSI spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le directeur d'IFSI spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

FILIERE : SOIGNANTE - Cadres

Regroupement 1.10

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

2 FONCTIONS

Infirmier général adjoint
Infirmier général

CADRES DE GESTION DES SOINS

Qui correspondent à

2 METIERS

CADRE COORDONNATEUR DES SOINS

DIRECTEUR DES SOINS

Critères de regroupement

Le cadre de gestion de soins organise l'activité et coordonne les moyens matériels et humains d'un ou plusieurs services médicaux/paramédicaux selon les orientations de l'établissement et les impératifs de soins des patients.

CADRE COORDONNATEUR DES SOINS (INFIRMIER GENERAL ADJOINT)

Coef. Réf. 620

REGROUPEMENT : **CADRES DE GESTION DES SOINS**

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	30 ou 82	

Définition du métier

Le cadre coordonnateur des soins est responsable de l'organisation, de la coordination et du contrôle des activités de l'ensemble des personnels d'un, ou plusieurs, ou de tous les services médicaux de l'établissement.

Il veille particulièrement, en liaison avec le corps médical de l'établissement, à la qualité des soins infirmiers et participe à la conception, à l'organisation et à l'évolution des services médicaux

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 2.

Il encadre 6 E.T.P. cadres infirmiers ou paramédicaux.

Dispositions spécifiques

Le cadre coordonnateur des soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre coordonnateur des soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre coordonnateur des soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre coordonnateur des soins spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre coordonnateur des soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

CADRE COORDONNATEUR DES SOINS (INFIRMIER GENERAL)

Coef. Réf. 620

REGROUPEMENT

CADRES DE GESTION DES SOINS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	30 ou 82	

Définition du métier

Le cadre coordonnateur des soins est responsable de l'organisation, de la coordination et du contrôle des activités de l'ensemble des personnels d'un, ou plusieurs, ou de tous les services médicaux de l'établissement.

Il veille particulièrement, en liaison avec le corps médical de l'établissement, à la qualité des soins infirmiers et participe à la conception, à l'organisation et à l'évolution des services médicaux

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 2.

Il encadre 6 E.T.P. cadres infirmiers ou paramédicaux.

Dispositions spécifiques

Le cadre coordonnateur des soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre coordonnateur des soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre coordonnateur des soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre coordonnateur des soins spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre coordonnateur des soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

DIRECTEUR DES SOINS

Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT

CADRES DE GESTION DES SOINS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	30 ou 82	

Définition du métier

Le directeur des soins définit la politique des soins en s'appuyant sur le projet médical et le projet d'établissement.

Il peut participer aux instances de direction, à la CME, au CLIN,…

Il encadre et a sous sa responsabilité l'encadrement infirmier, et, le cas échéant, l'encadrement paramédical.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 2.

Il encadre 12 E.T.P. cadres infirmiers ou paramédicaux.

Dispositions spécifiques

Le directeur des soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le directeur des soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le directeur des soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

Le directeur des soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.1

REGROUPEMENT DE METIERS

AGENT DES SERVICES EDUCATIFS ET SOCIAUX

Qui correspond à

1 METIER

AUXILIAIRE DE VIE

Critères de regroupement

L'agent des services éducatifs et sociaux est un salarié qui exécute des tâches simples d'assistance, qui peut être individualisée, et d'accompagnement des usagers.

COEFFICIENT DE REFERENCE 306

AUXILIAIRE DE VIE

Coef. Réf. 306

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES EDUCATIFS ET SOCIAUX

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'auxiliaire de vie effectue, hors établissement d'hébergement collectif, un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics fragiles (enfants, personnes âgées, personnes malades, personnes handicapées…).

Dispositions spécifiques

Lorsque l'auxiliaire de vie est titulaire du Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social, il accède au métier d'accompagnant éducatif et social.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.2

REGROUPEMENT DE METIERS

AUXILIAIRE EDUCATIF

Qui correspondent à

2 METIERS

- AUXILIAIRE SOCIO-EDUCATIF
- AUXILIAIRE EDUCATIF ET SPORTIF

Critères de regroupement

L'auxiliaire éducatif est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies.
Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes.
Il peut mettre en œuvre, dans ce cadre et sous forme d'interventions concrètes, des activités spécifiques d'animation auprès de personnes ou de groupes.

COEFFICIENT DE REFERENCE 339

AUXILIAIRE SOCIO-EDUCATIF

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	15	

Définition du métier

L'auxiliaire socio-éducatif est chargé d'animer une ou plusieurs activité(s) culturelle(s) d'éveil ou de loisirs à caractère éducatif au profit des personnes accueillies.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire socio-éducatif doit être titulaire d'un diplôme tel que le Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ou avoir une compétence reconnue par l'employeur.

Dispositions spécifiques

L'auxiliaire socio-éducatif bénéficie d'un complément diplôme de 15 points.

AUXILIAIRE EDUCATIF ET SPORTIF

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	15	

Définition du métier

L'auxiliaire éducatif et sportif est chargé d'animer une ou plusieurs activité(s) sportive(s) à caractère éducatif.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire éducatif et sportif est titulaire du Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

Dispositions spécifiques

Lorsque l'auxiliaire éducatif et sportif est titulaire du Diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, il bénéficie d'un complément diplôme de 15 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.3

REGROUPEMENT DE METIERS

AUXILIAIRE DE L'ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF ET SOCIAL

Est rattaché à ce regroupement

2 FONCTIONS

- Aide-médico-psychologique
- Auxiliaire de vie sociale diplômé

Qui correspond à

1 METIER

- ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL

Critères de regroupement

L'auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies. Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes.

COEFFICIENT DE REFERENCE **351**

ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL

Coef. Réf 351

REGROUPEMENT

AUXILIAIRE DE L'ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF ET SOCIAL

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Aide-médico-psychologique…….……			
Auxiliaire de vie sociale diplômé ……			

Définition du métier

L'accompagnant éducatif et social exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Conditions d'accès au métier

L'accompagnant éducatif et social est titulaire du diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (qui remplace les diplômes d'Etat d'AMP et d'auxiliaire de vie sociale).

Dispositions spécifiques

L'accompagnant éducatif et social (ex aide-médico-psychologique) exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'accompagnant éducatif et social (ex aide-médico-psychologique) exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.4

REGROUPEMENT DE METIERS

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

Qui correspondent à

4 METIERS

- EDUCATEUR SPORTIF
- ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N1
- MONITEUR - EDUCATEUR
- TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE

Critères de regroupement

L'assistant socio-éducatif conduit des activités adaptées aux personnes accueillies dans divers domaines (activités physiques, sportives, d'éveil, de loisirs…).

Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne en liaison avec les autres personnels éducatifs, sociaux ou soignants. Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 378

EDUCATEUR SPORTIF

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	57	

Définition du métier

L'éducateur sportif a la compétence requise pour participer à l'éducation globale et à l'épanouissement des personnes en utilisant les moyens de l'éducation physique et sportive.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur sportif est titulaire du Diplôme d'Etudes Universitaires Générales (DEUG) en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS).

Dispositions spécifiques

Lorsqu'il est titulaire de la licence en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives, il bénéficie d'un complément diplôme de 57 points.

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N1

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		3

Définition du métier

L'animateur socio-éducatif Niveau 1 propose des activités adaptées aux personnes accueillies et participe à leur mise en œuvre.

Conditions d'accès au métier

L'animateur socio-éducatif N1 est titulaire d'un D.U.T. Animation sociale et socio-culturelle ou du Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » ou d'un diplôme équivalent.

Dispositions spécifiques

L'animateur socio-éducatif bénéficie d'un complément métier de 3 points.

L'animateur socio-éducatif exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

MONITEUR-EDUCATEUR

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		30

Définition du métier

Le moniteur-éducateur exerce ses fonctions auprès des populations handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation et/ou en situation de dépendance.
Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne des personnes accueillies en liaison avec les autres professionnels éducatifs et sociaux et, notamment, les professionnels de l'éducation spécialisée.

Il met en œuvre le projet d'établissement, les projets sociaux et éducatifs et participe à l'élaboration du rapport d'activité du service social et du service éducatif.

Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

Conditions d'accès au métier

Le moniteur-éducateur doit être titulaire du diplôme d'Etat de moniteur-éducateur.

Dispositions spécifiques

Le moniteur-éducateur bénéficie d'un complément métier de 30 points.

Le moniteur-éducateur exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE

Coef. Réf. 378

REGROUPEMENT

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le technicien de l'intervention sociale et familiale intervient auprès de familles, de personnes en difficulté de vie ou en difficulté sociale, de personnes âgées ou handicapées, en leur apportant une aide matérielle ou un soutien technique, éducatif ou psychologique pour favoriser leur autonomie et leur intégration dans l'environnement et créer ou restaurer le lien social.

Conditions d'accès au métier

Le technicien de l'intervention sociale et familiale est titulaire du Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF).

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.5

REGROUPEMENT DE METIERS

MONITEUR et EDUCATEUR TECHNIQUES

Qui correspondent à

3 METIERS

- MONITEUR D'ATELIER
- EDUCATEUR TECHNIQUE
- RESPONSABLE DE PRODUCTION

Critères de regroupement

Le moniteur et éducateur techniques apportent un soutien aux personnes accueillies, à travers la mise en œuvre d'activités techniques et/ou de formation, à caractère professionnel.

COEFFICIENT DE REFERENCE 427

MONITEUR D'ATELIER

Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT

MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	32	

Définition du métier

Le moniteur d'atelier, selon sa spécialisation, met en œuvre – dans le cadre d'activités techniques – le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation ou en situation de dépendance accueillies au sein de l'établissement.
Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service.

Conditions d'accès au métier

Le moniteur d'atelier est titulaire :
- soit d'un baccalauréat de technicien, d'un baccalauréat technologique, d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un diplôme d'enseignement technologique reconnu de niveau équivalent à l'un de ces brevets ou baccalauréats et de trois ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un diplôme reconnu équivalent et de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un brevet de technicien supérieur et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un diplôme universitaire de technologie et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un diplôme d'un niveau égal à Bac +2 et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un diplôme de niveau égal à Bac + 3 et de deux ans de pratique professionnelles dans le métier de base.

Dispositions spécifiques

Le moniteur d'atelier titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et au-delà bénéficie d'un complément diplôme égal à 32 points.

Le moniteur d'atelier exerçant dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les ESAT et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 13 points.
Le moniteur d'atelier assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

EDUCATEUR TECHNIQUE

Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT

MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	18 ou 47	

Définition du métier

L'éducateur technique, selon sa spécialisation, met en œuvre – dans le cadre d'activités techniques – le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation ou en situation de dépendance accueillies au sein de l'établissement.
Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur technique remplit les mêmes conditions d'accès au métier que le moniteur d'atelier.

En outre, il est titulaire :

- Soit d'un titre professionnel de formateur

- Soit d'un Certificat reconnu équivalent par la Commission prévue à l'article 01.07.1.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Dispositions spécifiques

L'éducateur technique bénéficie d'un complément diplôme de 18 points au titre de ses compétences pédagogiques reconnues. En outre, l'éducateur technique titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et au-delà bénéficie d'un complément égal à 29 points.
L'éducateur technique exerçant dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les ESAT. et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 13 points.
L'éducateur technique assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

RESPONSABLE DE PRODUCTION

Coef. Réf. 427

REGROUPEMENT

MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		33

Définition du métier

Le responsable de production organise la fabrication dans ses différentes phases, définit les postes de travail, les outillages nécessaires et détermine les temps d'exécution.

Il organise, optimise et supervise des moyens et des procédés de fabrication, dans un objectif de production selon des impératifs de sécurité, environnement, qualité, coûts, délais, quantité.

Conditions d'accès au métier

Le responsable de production possède une expérience technique professionnelle de la fabrication et de ses différentes phases.

Dispositions spécifiques

Le responsable de production bénéficie d'un complément métier de 33 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.6

REGROUPEMENT DE METIERS

CHARGE D'INSERTION

Qui correspond à

1 METIER

CHARGE D'INSERTION EN CENTRE DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)

Critères de regroupement

Le chargé d'insertion conseille et propose des actions d'accompagnement professionnel afin de favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes.

COEFFICIENT DE REFERENCE 432

CHARGE D'INSERTION EN CRP

Coef. Réf. 432

REGROUPEMENT

CHARGE D'INSERTION

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		62

Définition du métier

Sous la responsabilité de la direction, le chargé d'insertion en centre de Rééducation Professionnelle :

- assure un rôle d'information, de communication, de suivi et d'accompagnement permanent auprès des stagiaires.

- assure la prospection et favorise l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires.

- recueille auprès des entreprises les informations relatives aux emplois offerts ou prévisibles, aux évolutions des qualifications et aux besoins de formation.

Conditions d'accès au métier

Le chargé d'insertion doit justifier d'une expérience professionnelle minimum de cinq ans dans le domaine correspondant.

Dispositions spécifiques

Le chargé d'insertion bénéficie d'un complément métier de 62 points

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.7

REGROUPEMENT DE METIERS

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE

Qui correspond à

2 METIERS

- **COORDONNATEUR DE SECTEUR**
- **GESTIONNAIRE DE CAS**

Critères de regroupement

Le technicien de l'intervention sociale effectue des tâches complexes permettant de répondre aux besoins des personnes prises en charge.

COEFFICIENT DE REFERENCE 440

COORDONNATEUR DE SECTEUR

Coef. Réf. 440

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		10

Définition du métier

Le coordonnateur de secteur assure la mise en œuvre et la coordination des activités en mobilisant les ressources nécessaires.

Conditions d'accès au métier

Le coordonnateur de secteur doit être titulaire d'un diplôme ou d'une certification de niveau III ou avoir une expérience professionnelle reconnue par l'employeur.

Dispositions spécifiques

Le coordonnateur de secteur bénéficie d'un complément métier de 10 points.

GESTIONNAIRE DE CAS

Coef. Réf. 440

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		10

Définition du métier

Le gestionnaire de cas est positionné sur le suivi du parcours de vie et de soins de la personne, il s'implique dans le soutien et l'accompagnement des personnes et de leurs aidants et développe un partenariat avec les professionnels des champs sanitaire, médico-social et social concernés.

Il intervient à la suite d'un processus de repérage des situations complexes.

Conditions d'accès au métier

Le gestionnaire de cas est titulaire du diplôme, titre ou certificat requis par les dispositions légales et réglementaires ou est en capacité de justifier de compétences dans ce domaine, acquises, reconnues ou validées au travers d'un dispositif d'accompagnement à la Formation Professionnelle (VAE, ….).

Dispositions spécifiques

Le gestionnaire de cas bénéficie d'un complément métier de 10 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.8

REGROUPEMENT DE METIERS

TECHNICIEN PETITE ENFANCE

Qui correspond à

1 METIER

EDUCATEUR PETITE ENFANCE

Critères de regroupement

L'emploi de technicien petite enfance est ouvert aux salariés titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants.

COEFFICIENT DE REFERENCE 460

EDUCATEUR PETITE ENFANCE

Coef. Réf. 460

REGROUPEMENT

TECHNICIEN PETITE ENFANCE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'éducateur petite enfance intervient dans les différents moments de la vie quotidienne en structure d'accueil ou en milieu ouvert (crèche, halte-garderie, centre médico-psycho-pédagogique, centre d'action médico-social précoce, maison d'enfants à caractère social, pouponnière, service d'éducation spéciale et de soins à domicile…).

En collaboration avec l'ensemble des partenaires concernés (parents, professionnels, travailleurs sociaux, administratifs…), il mène des actions d'éducation, d'animation et de prévention qui contribuent à l'éveil, au bien-être et au développement global des enfants d'âge préscolaire.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur petite enfance est titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.9

REGROUPEMENT DE METIERS

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Qui correspondent à

7 METIERS

- ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N2
- EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE
- EDUCATEUR SPECIALISE
- ENSEIGNANT D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES
- CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE
- ASSISTANT SOCIAL
- MANDATAIRE JUDICIAIRE

Critères de regroupement

Le technicien socio-éducatif a pour mission, par la mise en œuvre d'activités de conception, d'exécution, d'évaluation, de favoriser l'insertion sociale, scolaire et/ou professionnelle, de favoriser le développement et l'épanouissement, d'aider à l'acquisition et au retour de l'autonomie, de former, de conseiller et d'informer dans le domaine de la vie quotidienne, les personnes accueillies.
Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

COEFFICIENT DE REFERENCE 479

ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Dans le domaine de sa compétence, l'animateur socio-éducatif Niveau 2 a un rôle de conseiller technique et de soutien auprès des personnels de l'établissement et agit en concertation avec les équipes sociales, éducatives et soignantes.

Conditions d'accès au métier

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 doit être titulaire du diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation ou du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

Dispositions spécifiques

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'éducateur technique spécialisé a pour mission de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes accueillies par l'établissement, par la mise en œuvre des activités techniques dont il oriente le choix.
Il participe à l'organisation du fonctionnement des ateliers ainsi que, selon la vocation de l'établissement, à celle de la production.
Il peut avoir la responsabilité de plusieurs ateliers et encadrer des moniteurs d'atelier.

Conditions d'accès au métier

L'emploi d'éducateur technique spécialisé est accessible aux salariés titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé.

Dispositions spécifiques

L'éducateur technique spécialisé assurant dans les ESAT et C.H.R.S. l'encadrement d'au moins cinq moniteurs d'atelier ou d'au moins huit ouvriers handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.
L'éducateur technique spécialisé assurant dans les établissements qui relèvent des annexes XXIV au Décret du 9 mars 1956 la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle des jeunes inadaptés ou handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

EDUCATEUR SPECIALISE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'éducateur spécialisé a pour mission d'aider les personnes, les familles ou les groupes qui connaissent des difficultés sociales à retrouver leur autonomie et de faciliter leur insertion.
Dans le respect des personnes, il recherche les causes qui compromettent leur équilibre psychologique, économique ou social.
Il participe à l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement dont il relève ainsi que des projets sociaux et éducatifs.
Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service socio-éducatif.
Il participe, en liaison avec les familles, à l'éducation des enfants ou adolescents en difficulté d'insertion et est chargé du soutien des personnes handicapés, inadaptés ou en voie d'inadaptation.
Il concourt à leur insertion scolaire, sociale et professionnelle au moyen des techniques et activités appropriées au projet d'établissement.
Lorsqu'il n'existe pas de cadre éducatif dans l'établissement, l'éducateur spécialisé est placé directement sous l'autorité du directeur.
Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur spécialisé doit être titulaire soit du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, soit d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une école (agréée) de formation d'éducateurs spécialisés, soit d'un certificat admis en équivalence.

Dispositions spécifiques

L'éducateur spécialisé exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.
L'éducateur spécialisé exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant deux heures ou plus par intervention, au domicile des personnes afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

ENSEIGNANT D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	5	

Définition du métier

L'enseignant d'activités physiques et sportives assure l'enseignement des activités physiques et sportives. Il dispense cet enseignement aux élèves des structures scolaires des établissements.

Conditions d'accès au métier

L'enseignant d'activités physiques et sportives est titulaire d'un Master ou de la Maîtrise en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

Dispositions spécifiques

L'enseignant d'activités physique et sportives bénéficie d'un complément diplôme de 5 points.

CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le conseiller en économie sociale et familiale a pour mission de conseiller et d'informer, dans le domaine de la vie quotidienne, les personnels de l'établissement en vue de contribuer à améliorer les conditions de séjour des usagers et de favoriser leur insertion sociale. Il exerce les mêmes missions au bénéfice des usagers et de leur famille.

Conditions d'accès au métier

Il doit justifier du diplôme de conseiller en économie sociale et familiale.

Dispositions spécifiques

Le conseiller en économie sociale et familiale intervenant en soirée dans les établissements, au moins quatre fois par semaine durant 2 heures ou plus par intervention, afin d'assurer un rôle de conseiller en matière de gestion des actes de la vie quotidienne auprès des personnes accueillies, en complément de la prise en charge dont elles bénéficient dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.
Lorsqu'il exerce dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervient en soirée au moins 4 fois par semaine durant deux heures ou plus par intervention, au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, il bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

ASSISTANT SOCIAL

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'assistant social a pour mission d'aider les familles à résoudre les problèmes sanitaires, sociaux, économiques et psychologiques. Dans le respect de sa déontologie, il restitue à l'équipe des professionnels les informations nécessaires à une appréhension globale de la problématique de l'usager.

Conditions d'accès au métier

Les assistants sociaux sont titulaires des diplômes requis par le Code de l'Action sociale et des familles.

Dispositions spécifiques

L'assistant social exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant 2 heures ou plus par intervention au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

MANDATAIRE JUDICIAIRE

Coef. Réf. 479

REGROUPEMENT

TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le mandataire judicaire met en œuvre une mesure judicaire (sauvegarde de justice, curatelle, tutelle) visant à la protection de personnes qui se trouvent dans l'incapacité de pourvoir seules à leurs intérêts, en raison de l'altération de leur facultés mentales ou corporelles.

Il peut également assurer une mesure d'accompagnement judicaire dans le cadre de laquelle il gère les prestations dans l'intérêt de la personne concernée, mais l'aide à retrouver son autonomie de gestion.

Conditions d'accès au métier

Le mandataire doit être titulaire du Certificat National de Compétence de Mandataire judiciaire à la protection des majeurs.

Il doit également remplir les conditions d'habilitation requises en fonction de son mode d'exercice et être inscrit sur une liste communiquée aux juges concernés.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.10

REGROUPEMENT DE METIERS

FORMATEUR

Qui correspond à

3 METIERS

- FORMATEUR NIVEAU 1 EN CENTRE DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)
- FORMATEUR NIVEAU 1 BIS EN CENTRE DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)
- FORMATEUR NIVEAU 2 EN CENTRE DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)

Critères de regroupement

Le formateur en centre de rééducation professionnelle ou en centre de préorientation a pour mission, par des actions de formation professionnelle, de bilan, d'orientation ou d'insertion de permettre à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale de s'intégrer dans un processus de reclassement et d'insertion professionnelle.

COEFFICIENT DE REFERENCE 505

FORMATEUR NIVEAU 1 EN CRP

Coef. Réf. 505

REGROUPEMENT

FORMATEUR

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 1, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :

- d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,

- de s'adapter aux évolutions des emplois,

- de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.

Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs,

Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 1 doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche :

- de la reconnaissance d'un diplôme professionnel ou technique,

- de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,

- d'une formation pédagogique sanctionnée par un titre professionnel de formateur ou d'une autre formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

FORMATEUR NIVEAU 1 bis EN CRP

Coef. Réf. 505

REGROUPEMENT

FORMATEUR

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	30	

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 1 bis, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :

- d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,

- de s'adapter aux évolutions des emplois,

- de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.

Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs,

Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 1 bis doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche :

- d'un diplôme de niveau III,

- de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,

- d'une formation pédagogique sanctionnée par un titre professionnel de formateur ou d'une autre formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

Dispositions spécifiques

Le formateur de niveau 1 bis en centre de rééducation professionnelle ou en centre de pré orientation titulaire d'un diplôme de niveau III bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

FORMATEUR NIVEAU 2 EN CRP

Coef. Réf. 505

REGROUPEMENT

FORMATEUR

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	45	22

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 2, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :

- d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,

- de s'adapter aux évolutions des emplois,

- de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.

Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs,

Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 2 doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche:

- d'un diplôme de niveau II

- de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,

-d'une formation pédagogique sanctionnée par un titre professionnel de formateur ou d'une autre formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

Dispositions spécifiques

Le formateur de niveau 2 en centre de rééducation professionnelle ou en centre de pré orientation bénéficie d'un complément diplôme de 45 points et d'un complément métier de 22 points.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

Regroupement 2.11

REGROUPEMENT DE METIERS

ENSEIGNANT SPECIALISE

Qui correspond à

1 METIER

ENSEIGNANT SPECIALISE

Critères de regroupement

L'enseignant spécialisé participe aux actions d'éducation et de formation dans les disciplines de l'enseignement général, sportif, professionnel théorique ou spécialisé en assurant le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

COEFFICIENT DE REFERENCE 519

ENSEIGNANT SPECIALISE

Coef. Réf. 519

REGROUPEMENT

ENSEIGNANT SPECIALISE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'enseignant spécialisé participe aux actions de formation et d'éducation en assurant son service dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique.

Il exerce dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires ainsi que dans l'enseignement professionnel spécialisé.
Il assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves.
Il peut exercer ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.

Conditions d'accès au métier

L'enseignant spécialisé doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises réglementairement par le Ministère en charge des Affaires sociales ou par l'Education Nationale, y compris lorsqu'il exerce ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.

FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE - Cadres

Regroupement 2.12

REGROUPEMENT DE METIERS

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

Qui correspondent à

4 METIERS

- CADRE PETITE ENFANCE
- CADRE SOCIAL
- CADRE EDUCATIF
- CADRE PEDAGOGIQUE

Critères de regroupement

Sous l'autorité du chef d'établissement, le cadre social et éducatif assume l'organisation et le fonctionnement des différents services éducatifs ou sociaux.
Il participe à l'élaboration du projet d'établissement et des projets de service.
Il présente chaque année au chef d'établissement un rapport d'activité du service qu'il encadre.

COEFFICIENT DE REFERENCE 507

CADRE PETITE ENFANCE

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le cadre petite enfance est chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs petite enfance.
Il veille, en outre, à la mise en œuvre de la collaboration entre les éducateurs petite enfance, avec les autres personnels éducatifs et sociaux concernés, l'équipe soignante et ses partenaires (familles, institutions, professionnels…).

Conditions d'accès au métier

Le métier de cadre petit enfance est ouvert aux éducateurs petite enfance qui ont exercé ces fonctions pendant au moins cinq ans et qui sont chargés de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint.

CADRE SOCIAL

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
25		

Définition du métier

Le cadre social est chargé de la responsabilité et de la coordination des assistants sociaux, du fonctionnement et de l'organisation du service social.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire des diplômes requis par le Code de l'Action sociale et des familles et encadre des assistants sociaux ou est responsable d'un secteur géographique déterminé.

Dispositions spécifiques

Le cadre social qui a au moins 10 assistants sociaux sous ses ordres, ou qui exerce son activité sur plusieurs secteurs géographiques (40.000 à 50.000 habitants, ou qui est responsable de l'organisation et du fonctionnement du service départemental) bénéficie d'un complément encadrement de 25 points.

Le cadre social exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant 2 heures ou plus par intervention, au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

CADRE EDUCATIF

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le cadre éducatif est chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs spécialisés ou des moniteurs d'atelier, des éducateurs techniques et des éducateurs techniques spécialisés. Il a, le cas échéant, sous l'autorité du directeur de l'établissement, la responsabilité de la préformation ou de la formation professionnelle des personnes accueillies et veille particulièrement au respect de la mise en œuvre des règles de sécurité.

Conditions d'accès au métier

Le métier est ouvert aux éducateurs techniques spécialisés diplômés qui ont exercé pendant au moins cinq ans les fonctions d'éducateur technique spécialisé et aux éducateurs spécialisés qui ont exercé ces fonctions pendant au moins cinq ans et qui sont chargés de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint.

Dispositions spécifiques

Le cadre éducatif exerçant les fonctions d'éducateur technique chef assurant la responsabilité du fonctionnement et de l'activité des ateliers bénéficie d'une prime fonctionnelle de 24 points.

CADRE PEDAGOGIQUE

Coef. Réf. 507

REGROUPEMENT

CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le cadre pédagogique participe aux actions de formation et d'éducation en assurant son service dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique.
Il exerce dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires ainsi que dans l'enseignement professionnel spécialisé.
Il assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

Conditions d'accès au métier

Le cadre pédagogique doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises dans l'Education Nationale.

FILIERE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.1

REGROUPEMENT DE METIERS

EMPLOYE ADMINISTRATIF

Qui correspondent à

3 METIERS

- EMPLOYE ADMINISTRATIF
- EMPLOYE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION
- RESPONSABLE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION

Critères de regroupement

L'employé administratif est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

COEFFICIENT DE REFERENCE 329

EMPLOYE ADMINISTRATIF

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

EMPLOYE ADMINISTRATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
	10	10

Définition du métier

L'employé administratif exécute des tâches administratives diverses.

Conditions d'accès au métier

L'employé administratif est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

Dispositions spécifiques

L'employé administratif titulaire d'un C.A.P. d'employé de bureau, d'un B.E.P. ou ayant une expérience professionnelle correspondante reconnue bénéficie d'un complément diplôme de 10 points.
L'employé administratif faisant preuve d'une réelle autonomie dans la réalisation de ses tâches bénéficie d'un complément métier de 10 points.

EMPLOYE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

EMPLOYE ADMINISTRATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		10

Définition du métier

L'employé d'accueil et de communication assure la gestion des communications, l'orientation et l'accueil des personnes et divers travaux administratifs.

Conditions d'accès au métier

L'employé d'accueil et de communication est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

Dispositions spécifiques

L'employé d'accueil et de communication expressément chargé de recevoir et distribuer les mandats bénéficie d'un complément métier de 10 points.

RESPONSABLE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT — **EMPLOYE ADMINISTRATIF**

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
25		

Définition du métier

Le responsable d'accueil et de communication assure la responsabilité et la coordination des employés d'accueil et de communication exerçant des fonctions de téléphonistes et/ou de standardistes.

Conditions d'accès au métier

Le responsable d'accueil et de communication encadre au moins 3 salariés E.T.P. exerçant les fonctions de standardistes et/ou téléphonistes.

Dispositions spécifiques

Le responsable d'accueil et de communication bénéficie d'un complément encadrement de 25 points.

FILIERE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.2

REGROUPEMENT DE METIERS

Est rattaché à ce regroupement

3 FONCTIONS

Technicien
Technicien informatique
Technicien de l'information médicale

TECHNICIEN DES SERVICES ADMINISTRATIFS

Qui correspond à

1 METIER

TECHNICIEN ADMINISTRATIF

Critères de regroupement

Le technicien administratif effectue des travaux d'une certaine complexité.
Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 392

TECHNICIEN ADMINISTRATIF

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DES SERVICES ADMINISTRATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien.....			
Technicien informatique			
Technicien de l'information médicale....			

Définition du métier

Le technicien administratif effectue des travaux administratifs d'une certaine complexité.

Le technicien informatique effectue des travaux informatiques d'une certaine complexité.

Le technicien de l'information médicale collecte et traite les informations médicales concernant les patients. Il participe à l'analyse de l'activité médicale de l'établissement en utilisant ou en mettant en œuvre les moyens techniques et matériels adaptés sous le contrôle du médecin responsable de l'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le technicien administratif doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

FILIERE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.3

REGROUPEMENT DE METIERS

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Sont rattachés à ce regroupement

3 FONCTIONS

Rédacteur
Documentaliste-chargé d'études
Ministre du culte

Qui correspondent à

7 METIERS

- REDACTEUR
- SECRETAIRE DE DIRECTION
- COMPTABLE
- ASSISTANT DES SERVICES ECONOMIQUES
- INFORMATICIEN
- ASSISTANT QUALITE
- CHARGE DE COMMUNICATION

Critères de regroupement

L'assistant administratif effectue des tâches complexes dans le domaine administratif (secrétariat, comptabilité, économat…) ou informatique ou dans les domaines liés à la qualité ou à la communication.

Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2.

COEFFICIENT DE REFERENCE 439

REDACTEUR

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT → **ASSISTANT ADMINISTRATIF**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Rédacteur ……..……..……			
Ministre du culte……..……			
Documentaliste – chargé d'étude…….……			

Définition du métier

Le rédacteur effectue des tâches administratives complexes liées au secrétariat.

Dans le cadre, d'un service organisé, le documentaliste – chargé d'étude est chargé de tâches complexes liées à la gestion de l'information.
Il collecte, gère et met à la disposition des demandeurs d'information les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée. Il gère et enrichit un stock et un flux d'informations par des techniques appropriées et assure la veille documentaire.
Après analyse des besoins, il recherche, sélectionne, traite l'information, quel que soit le support.
De plus, il peut réaliser des recherches ou des études sur des sujets spécifiques.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de rédacteur, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2. Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un Baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi administratif et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

Pour être recruté en qualité de documentaliste-chargé d'étude, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 minimum ou licence.

SECRETAIRE DE DIRECTION

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le secrétaire de direction assure des tâches complexes liées au secrétariat de direction.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de secrétaire de direction, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2.
Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi de secrétariat et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

COMPTABLE

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le comptable effectue des tâches complexes liées à la comptabilité.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2.
Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle en comptabilité et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

ASSISTANT DES SERVICES ECONOMIQUES

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'assistant des services économiques effectue des tâches complexes liées à l'économat.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2.
Il peut également accéder à ce métier s'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle en économat et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

INFORMATICIEN

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		9

Définition du métier

L'informaticien assure la mise en œuvre, la surveillance et la maintenance des équipements informatiques et de télécommunication conformément aux normes et procédures en vigueur dans le respect notamment des plannings de travail établis, de la sécurité et de la qualité.

Il contribue au bon fonctionnement du système d'information.

Il assure le support et l'assistance de proximité aux utilisateurs pour tout ce qui concerne les postes de travail et les applications informatiques.

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :

- les salariés titulaires d'un Bac + 2,
- les salariés justifiant d'une expérience de 5 ans en matière de matériel informatique ou d'un système d'exploitation ou d'un domaine applicatif.

Dispositions spécifiques

L'informaticien bénéficie d'un complément métier de 9 points.

ASSISTANT QUALITE

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'assistant qualité participe au suivi de la démarche qualité en collaboration avec les instances de l'établissement.

Il collabore à la définition des actions ayant trait à la démarche qualité.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité d'assistant qualité, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 ou être en capacité de justifier de compétences dans ce domaine, acquises, reconnues ou validées au travers d'un dispositif d'accompagnement à la Formation Professionnelle (VAE, ….).

CHARGE DE COMMUNICATION

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

ASSISTANT ADMINISTRATIF

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le chargé de communication met en œuvre le plan de communication de l'établissement.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de chargé de communication, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2 ou licence.

FILIERE : ADMINISTRATIVE- Cadres

Regroupement 3.4

REGROUPEMENT DE METIERS

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

Sont rattachés à ce regroupement

21 FONCTIONS

- Analyste
  Chef de projet
  Ingénieur système
  Responsable de la sécurité des systèmes d'information
- Attaché administratif
  Secrétaire général de direction
  Responsable qualité N1
  Responsable achats N1
  Responsable communication
  Responsable Ressources Humaines N1
  Contrôleur de gestion N1
- Chef du personnel (cadre d'extinction)
  Responsable comptable
- Adjoint de direction
  Econome
  Responsable qualité N2
  Responsable achats N2
  Responsable Ressources Humaines N2
  Contrôleur de gestion N2
- Chef de comptabilité générale (+ 300 lits) (cadre d'extinction)
  Chef du personnel (+ 300 lits) (cadre d'extinction)
  Chef des services économiques (+ 300 lits) (cadre d'extinction)
- Directeur administratif et financier
  Directeur des Ressources Humaines
  Directeur des systèmes d'information et de l'organisation
  Chef des services financiers(+500 lits)(cadre d'extinction)
  Chef de service informatique N1(cadre d'extinction

Qui correspondent à

8 METIERS

- CHEF DE BUREAU
- CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 1
- CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 2
- CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 1
- CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 2
- CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 3
- CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 1
- CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

Critères de regroupement

Le cadre administratif et de gestion effectue des tâches complexes dans le domaine administratif et informatique impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le chef de service assume, en outre, sous le contrôle de la direction, la responsabilité de son service.

CHEF DE BUREAU

Coef. Réf. 467

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le chef de bureau est chargé de la responsabilité et de la coordination des techniciens administratifs.

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :
- les personnes titulaires au minimum d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et justifiant de quatre années de responsabilités administratives,
- les salariés ayant occupé dans l'établissement ou dans un autre établissement dépendant du même organisme employeur un emploi administratif pendant au moins six ans dont trois au moins en qualité de comptable, de secrétaire en chef de direction, de rédacteur ou d'assistant des services économiques.

CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 1

Coef. Réf. 467

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 1 participe à la conception technique des systèmes d'information.
Il met en production, administre, exploite et surveille les moyens informatiques et/ou de télécommunication.
Il garantit le maintien à niveau des matériels et/ou logiciels avec un objectif de qualité, de productivité, de sécurité et de satisfaction des utilisateurs, dans le respect des normes, standards et procédures en vigueur.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire, au moins :
- d'une maîtrise informatique,
- ou d'un B.T.S. ou d'un D.U.T. et de 3 ans d'expériences professionnelles en qualité d'informaticien.

CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 2

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Analyste			
Chef de projet			87
Ingénieur système			126
Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)			50

Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 2 pilote des activités d'études, de développement et de mise en production des systèmes d'information. Il est responsable du niveau de qualité de service et de sécurité des outils informatiques et de télécommunication. Il spécifie, organise et planifie les projets, de la conception à la mise en œuvre, en s'appuyant sur des ressources internes et externes.
Le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) définit la politique de sécurité des systèmes d'information en cohérence avec la règlementation en vigueur (PSSI) et veille à son application.
Il définit, planifie et met en place des normes, standards, procédures et outils liés à la sécurité du système d'information.
Il contrôle la sécurité du système d'information en termes de confidentialité, intégrité, disponibilité.
Il évalue la vulnérabilité du système d'information et met en place des solutions pour protéger les applications et les données.
Il veille sur les évolutions nécessaires pour garantir la sécurité du système d'information dans son ensemble.
Il met en œuvre des plans de secours et de sauvegarde et sensibilise les utilisateurs aux problèmes de sécurité (sauvegarde, virus, confidentialité des données, ...).
Il assure un rôle de conseil, d'assistance, d'information, de formation et d'alerte.

Conditions d'accès au métier

Le cadre informaticien N2 est titulaire :
- d'un diplôme de niveau Bac + 2 (B.T.S. ou D.U.T. informatique ou diplôme reconnu équivalent) avec 7 ans d'expérience en qualité d'informaticien,
- ou d'une maîtrise informatique (ou diplôme reconnu équivalent) avec 2 ans d'expérience.

Pour être recruté en qualité de responsable de la sécurité des systèmes d'information le salarié doit être titulaire d'une spécialisation complémentaire en sécurité des systèmes d'information.

Dispositions spécifiques

Lorsque le cadre informaticien N2 exerce les fonctions de chef de projet, il bénéficie d'un complément métier de 87 points.

Lorsque le cadre informaticien N2 exerçant les fonctions d'ingénieur système est titulaire d'un D.E.A., d'un D.E.S.S. ou d'un diplôme d'ingénieur (ou diplômes reconnus équivalents) avec deux ans d'expérience, ou débutant titulaire d'un doctorat (ou diplôme reconnu équivalent), il bénéficie d'un complément métier de 126 points.

Le responsable de la sécurité des systèmes d'information bénéficie d'un complément métier de 50 points.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 1

Coef. Réf. 493

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Attaché administratif…….……			
Secrétaire général de direction…..……			
Responsable qualité N1……..……			
Responsable communication……			
Responsable ressources humaines N1 ……..			
Responsable achats N1……..……			
Contrôleur de gestion N1……..……			

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 1 effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de secrétaire général de direction organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable qualité N1 est chargé de coordonner la démarche qualité au sein de l'établissement, notamment en assurant le suivi des procédures mises en place en matière d'hygiène et de sécurité. En outre, il définit les actions de prévention des risques ainsi que les critères d'évaluation de la démarche qualité. Il exerce sa mission sous la responsabilité et en collaboration avec les instances de l'établissement intervenant dans les matières ayant trait à l'hygiène et à la sécurité.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable communication met en œuvre et coordonne les campagnes de communication qu'il contribue à élaborer dans le cadre fixé par la direction.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable ressources humaines N1 décline les orientations arrêtées par la direction en matière de gestion des ressources humaines.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable achats N1 est chargé de suivre les opérations d'acquisition des biens nécessaires au fonctionnement de l'établissement. Il s'assure de la régularité des procédures menées et collabore à la définition des programmes d'achat. Il gère les appels d'offres et peut avoir recours à la procédure des marchés. Il encadre une équipe de professionnels.

Le cadre administratif niveau 1 chargé d'assurer les fonctions de contrôleur de gestion N1 met en place et contrôle les procédures de gestion. Il alerte et conseille la direction,

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 ou licence et compter trois ans d'expérience.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 547

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef du personnel (mis en cadre d'extinction)			
Responsable comptable			

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 2 chargé du personnel élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la règlementation sociale

Le cadre administratif N2 assurant les fonctions de responsable comptable est chargé de la comptabilité et est responsable de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement analytique. Il peut exercer des activités de type financier, fiscal ou social.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou d'un diplôme de niveau Bac + 2 et compter cinq ans d'expérience.

CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 3

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Adjoint de direction.....			
Responsable Ressources Humaines N2			
Econome			
Responsable qualité N 2			
Responsable achats N2			
Contrôleur de gestion N2			

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 3 est :

- soit directement rattaché au directeur auquel il est adjoint, dans les établissements dans lesquels il ne peut pas, en principe, être créé de poste de directeur-adjoint. Ses tâches sont étendues et diversifiées ; elles peuvent comporter une dominante, aussi bien dans les services généraux ou techniques (comptabilité, personnel, informatique, économat, entretien ...) que dans les services professionnels (éducatif, paramédical,...),
- soit rattaché au directeur, directeur-adjoint, gestionnaire ou à un chef de service dans les grands établissements. Ses tâches sont très spécialisées dans le domaine de compétences de son service, tout en conservant une certaine polyvalence,
- soit chargé de la fonction d'économe consistant à assurer la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

Le responsable des ressources humaines N2 élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la règlementation sociale.

Le responsable achats N2 élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique achats et de son développement.

Le responsable qualité N2 élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la démarche qualité et de son développement.

Le contrôleur de gestion N2 organise et contrôle la gestion économique de la structure selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et dans le respect de la règlementation.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou d'un diplôme de niveau Bac + 2 et compter cinq ans d'expérience.

CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 1

Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de comptabilité générale (+ de 300 lits)..... (cadre d'extinction)			
Chef des services économiques (+ de 300 lits) ..... (cadre d'extinction)			
Chef du personnel(+ de 300 lits) ..... (cadre d'extinction)			

Définition du métier

Le chef de service administratif Niveau 1, chargé de la comptabilité générale, est responsable dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement en comptabilité analytique. Il peut exercer des activités connexes de type financier, fiscal ou social.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé du personnel élabore et met en œuvre dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. les moyens quantitatifs ou qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la règlementation sociale.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé des services économiques assure, dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 809

REGROUPEMENT

CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Directeur administratif et financier…..……			
Directeur des systèmes d'information et de l'organisation…..……..			
Directeur des ressources humaines ……..			
Chef des services informatiques N1(cadre d'extinction)……			
Chef des services financiers (+ 500 lits)(cadre d'extinction)……			

Définition du métier

Le directeur des systèmes d'information (DSI) ou directeur des systèmes d'information et de l'organisation (DSIO) définit les orientations stratégiques des systèmes d'information et de communication.
Il fixe et met en œuvre la politique informatique.
Il pilote l'ensemble des activités en lien avec le système d'information, dont il s'assure de l'efficacité et dont il évalue la performance (qualité, sécurité, coûts, …).
Il veille à la mise en cohérence continue du système d'information avec la stratégie de la structure.

Le chef de service administratif Niveau 2 exerçant les fonctions de directeur administratif et financier est responsable de l'ensemble des activités comptables, financières et fiscales dans les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 15 millions d'euros, en lien avec la Direction Générale.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé d'assurer les fonctions de directeur des ressources humaines définit la politique des ressources humaines de l'entreprise en lien avec la Direction Générale.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de directeur des systèmes d'information et de l'organisation le salarié doit être titulaire d'un diplôme informatique ou scientifique de niveau bac + 5 et posséder sept ans d'expérience ou être titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme reconnu comme équivalent et posséder 4 ans d'expérience.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé des services financiers ou des ressources humaines doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 5 et de 4 ans d'expérience ou d'un diplôme de niveau Bac + 4 et de 7 ans d'expérience.

FILIERE : ADMINISTRATIVE

Regroupement 3.5

REGROUPEMENT DE METIERS

METIERS DE LA RECHERCHE

Qui correspondent à

2 METIERS

- TECHNICIEN D'ETUDE CLINIQUE
- ATTACHE DE RECHERCHE CLINIQUE

Critères de regroupement

Les professionnels des métiers de la recherche contribuent à la mise en œuvre des protocoles de recherche clinique sur un lieu autorisé.

TECHNICIEN D'ÉTUDE CLINIQUE

Coef. Réf. 439

REGROUPEMENT

METIERS DE LA RECHERCHE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

Le technicien d'étude clinique assiste l'investigateur dans la réalisation d'études cliniques sur un ou plusieurs sites.

Il collecte les données cliniques et assure la logistique de l'étude.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de technicien d'étude clinique, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2 et d'une formation ou une expérience spécifique de recherche clinique.

ATTACHÉ DE RECHERCHE CLINIQUE

Coef. Réf. 493

REGROUPEMENT

METIERS DE LA RECHERCHE

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'attaché de recherche clinique effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à la recherche clinique, en transversalité avec l'ensemble des services et professionnels concernés.

L'attaché de recherche clinique met en place et réalise le suivi des essais cliniques. Il assure le contrôle de la qualité scientifique, technique et règlementaire des projets de recherche clinique au sein de l'établissement. Son activité, centrée sur les pratiques médico-soignantes, s'exerce en lien direct avec la Conférence médicale.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 et compter au moins trois ans d'expérience.

L'attaché de recherche clinique doit avoir une formation ou une expérience spécifique de recherche clinique.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.1

REGROUPEMENT DE METIERS

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 1

Qui correspondent à

1 METIER

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIVEAU 1

Critères de regroupement

L'agent des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches simples n'exigeant pas de qualification particulière.

COEFFICIENT DE REFERENCE 291

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 1

Coef. Réf. 291

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 1

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		15 dans les conditions ci-dessous

Définition du métier

L'agent des services logistiques Niveau 1 assure, selon son affectation, des travaux d'hygiène, d'entretien, de service de restauration, de manutention et autres tâches simples. Il a des tâches d'agent hôtelier spécialisé lorsqu'il exécute ses tâches d'agent de service, d'agent d'hôtelier ou de serveur, pour plus de la moitié de son temps au contact des usagers de l'établissement ou du service (personnes hospitalisées, handicapées, âgées….).

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, aucune qualification initiale n'est exigée.
La formation-adaptation des salariés est assurée par l'établissement.
L'agent des services logistiques niveau 1 bénéficie d'un complément métier de 15 points:
- dès lors qu'il exécute pendant au moins la moitié de son temps, ses tâches au contact des usagers,
- ou dès lors qu'il compte 7 ans d'exercice du métier. Cette condition d'exercice n'est pas liée à l'établissement.

Dispositions spécifiques

Dès lors qu'un agent des services logistiques N1 a suivi des actions de formation de spécialisation dans son métier pour une durée totale au moins égale à 120 heures, il accède au métier d'agent des services logistiques N2.

Il y a lieu de tenir compte de toutes les formations y compris de celles acquises avant l'embauche.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.2

REGROUPEMENT DE METIERS

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 2

Qui correspondent à

1 METIER

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIVEAU 2

Critères de regroupement

L'agent des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches simples exigeant une qualification professionnelle minimum.

COEFFICIENT DE REFERENCE 312

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 2

Coef. Réf. 312

REGROUPEMENT

AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 2

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier

Définition du métier

L'agent des services logistique Niveau 2 assure, selon son affectation, le gardiennage des bâtiments et locaux, ou des travaux d'hygiène et d'entretien en respectant des modes d'utilisation précis pour lesquels il est qualifié, ou des tâches liées au fonctionnement des cuisines et offices ou divers travaux simples sous les directives d'un professionnel, ou des tâches simples liées au fonctionnement de la lingerie et de la buanderie, ou des tâches de manutention de diverses marchandises, produits ou objets, ou de la conduite de véhicules de tourisme et utilitaires.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.3

REGROUPEMENT DE METIERS

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 1

Sont rattachés à ce regroupement

12 FONCTIONS

- Commis de cuisine
- Ouvrier d'entretien

  Ouvrier professionnel
  (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)
- Ouvrier des services d'orthopédie
  Magasinier
  Conducteur poids lourds et transports en commun par intermittence
- Lingère mécanicienne
  Conducteur machine à laver 30 kg
- Agent des services de sécurité
- Gouvernante
  Chef serveur
  Chef lingère

Qui correspondent à

2 METIERS

- OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIVEAU 1
- RESPONSABLE LOGISTIQUE NIVEAU 1

Critères de regroupement

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une formation professionnelle de niveau C.A.P. ou B.E.P.
Il doit avoir un C.A.P. ou un B.E.P. ou une qualification de même niveau, reconnue.

COEFFICIENT DE REFERENCE 329

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 1

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

	OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 1		
	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Commis de cuisine			
Ouvrier d'entretien			
Ouvrier professionnel (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)			
Ouvrier des services d'orthopédie			
Magasinier			
Conducteur poids lourds et transports en commun			
Lingère mécanicienne			
Conducteur machine à laver 30 kg			
Agents des services de sécurité			10

Définition du métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 assure, selon le cas :
- l'exécution de tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...),
- la manutention de diverses marchandises, produits ou objets,
- la conduite de véhicules de transports en commun ou de poids lourds,
- l'exécution des interventions de maintenance des appareillages, ainsi que les aides techniques et les travaux simples de production en orthopédie.

L'ouvrier des services logistique N1 exerçant en qualité d'agent des services de sécurité assure la prévention et la sécurité des installations et des personnes. A ce titre:
- il s'assure du maintien en bon état de fonctionnement des installations de lutte contre l'incendie de l'établissement et sensibilise le personnel au risque incendie,
- il contribue à une fonction de modération hors cadre thérapeutique.

Conditions d'accès au métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est titulaire d'un C.A.P. ou d'un B.E.P., ou d'un certificat de formation professionnelle, ou d'une qualification reconnue de même niveau.

L'agent des service de sécurité est titulaire du SSIAP 1 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

L' agent des services de sécurité bénéficie d'un complément métier de 10 points.

RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 1

Coef. Réf. 329

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 1

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Gouvernante ……..……..……..……	**15**		
	25		
Chef serveur ……..……..……..……	**ou**		
Chef lingère ……..	**40**		

Définition du métier

Le responsable logistique Niveau 1 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.

Conditions d'accès au métier

Le responsable logistique Niveau 1 bénéficie d'un complément encadrement de 15 points quand il encadre au moins 3 à 9 salariés E.T.P.
Il bénéficie d'un complément encadrement de 25 points quand il encadre 10 à 19 salariés E.T.P.
Il bénéficie d'un complément encadrement de 40 points quand il encadre 20 salariés et plus E.T.P.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.4

REGROUPEMENT DE METIERS

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 2

Sont rattachés à ce regroupement

14 FONCTIONS

- Ouvrier qualifié (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin, ..)
  Opérateur technique de dialyse
  Ouvrier professionnel (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)
- Magasinier principal
  Conducteur transports en commun
- Conducteur ambulancier
- Lingère qualifiée
  Conducteur machine à laver et à essorer
- Chef de buanderie
- Contremaître
  Surveillant d'entretien
- Sous chef de cuisine
- Chef de cuisine
- Chef d'équipe des services de sécurité

Qui correspondent à

3 METIERS

- OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIVEAU 2
- OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE
- RESPONSABLE LOGISTIQUE NIVEAU 2

Critères de regroupement

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une qualification correspondant à deux C.A.P. ou à deux Brevets Professionnels de qualification ou à un C.A.P. et à un B.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle.

COEFFICIENT DE REFERENCE 339

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES - NIVEAU 2

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ouvrier qualifié (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...) ……			
Opérateur technique de dialyse……			
Ouvrier professionnel (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...) ……			
Magasinier principal ……			
Conducteur transports en commun ……			
Conducteur ambulancier ……			
Lingère qualifiée ……			
Conducteur machine à laver et à essorer ……			

Définition du métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 assure, selon le cas :
- l'exécution des tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification,
- la responsabilité de la tenue du magasin,
- la conduite des véhicules de transports en commun,
- la conduite des véhicules affectés aux transports des malades et des personnes en difficulté ainsi que l'entretien courant de ces véhicules,
- des tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin, lingerie, buanderie,...).

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau. Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier des services logistiques Niveau 2 par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques Niveau 1.
Lorsqu'il exerce en qualité d'ambulancier, il doit être titulaire du permis de conduire de catégorie B et du certificat de capacité d'ambulancier.

Dispositions spécifiques

Lorsque l'ouvrier des services logistiques Niveau 2 exerce des fonctions d'ambulancier dans les SAMU et les SMUR, il bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 2

Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
		33

Définition du métier

L'ouvrier hautement qualifié assure, selon le cas :
- l'exécution de travaux de haute qualité et technicité, impliquant une part importante d'initiative et de responsabilité dans les domaines relevant de sa qualification,
- la réalisation d'un appareillage comprenant, dans les services d'orthopédie, les opérations de moulage, de fabrication, d'essayage et d'adaptation.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau.
Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier hautement qualifié par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques niveau 2.

Dispositions spécifiques

L'ouvrier hautement qualifié bénéficie d'un complément métier de 33 points.

RESPONSABLE LOGISTIQUE – NIVEAU 2

Coef. Réf. 339

REGROUPEMENT

OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de buanderie	25 50 ou 60		
Contremaître			50
Surveillant d'entretien			60
Sous-chef de cuisine	25 50 ou 60		15
Chef de cuisine	10 25 60 ou 80		50
Chef d'équipe des services de sécurité	15		10

Définition du métier

Le responsable logistique niveau 2 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.
Le responsable logistique Niveau 2 exerçant en qualité de chef d'équipe des services de sécurité assure la prévention et la sécurité des installations et des personnes. A ce titre :
- il s'assure du maintien en bon état de fonctionnement des installations de lutte contre l'incendie de l'établissement et sensibilise le personnel au risque incendie.
- il contribue à une fonction de modération hors cadre thérapeutique.

Il encadre les agents des services de sécurité et a pour mission la formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie notamment.

Conditions d'accès au métier

Le chef d'équipe des services de sécurité est titulaire du SSIAP 2 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément métier de 15 points.
Lorsqu'il exerce en qualité de chef de cuisine ou de contremaître, il bénéficie d'un complément métier de 50 points.
Lorsqu'il exerce en qualité de surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément métier de 60 points.
Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de buanderie, contremaître ou surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément encadrement de :
- 25 points lorsqu'il encadre de 3 à 9 salariés E.T.P.,
- 50 points lorsqu'il encadre 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :
- 25 points lorsqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,
- 50 points lorsqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :
- 10 points lorsqu'il encadre de 3 à 5 salariés E.T.P.,
- 25 points lorsqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 80 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Le chef d'équipe des services de sécurité bénéficie d'un complément métier de 10 points et d'un complément encadrement de 15 points.

FILIERE : LOGISTIQUE

Regroupement 4.5

REGROUPEMENT DE METIERS

TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

Sont rattachés à ce regroupement

5 FONCTIONS

Technicien en circulation extracorporelle
Technicien
Technicien dialyse

Responsable des Services Techniques de Dialyse
Responsable de sécurité

Qui correspondent à

2 METIERS

TECHNICIEN

RESPONSABLE LOGISTIQUE NIVEAU 3

Critères de regroupement

Le technicien des services logistiques effectue des travaux d'une certaine complexité.
Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité.
Il doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

COEFFICIENT DE REFERENCE 392

TECHNICIEN

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien en circulation extracorporelle			
Technicien		36	
Technicien dialyse		36	

Définition du métier

Le technicien procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents.

Conditions d'accès au métier

Le technicien est titulaire au moins d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

Dispositions spécifiques

Lorsque le technicien est titulaire d'un B.T.S., d'un D.U.T. ou d'un diplôme professionnel de niveau Bac + 2 dans sa spécialité, il bénéficie d'un complément diplôme de 36 points.

Le technicien encadrant au moins deux secteurs spécialisés d'un service technique ou exerçant ses fonctions à titre exclusif, en génie thermique ou dans le domaine biomédical, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 3

Coef. Réf. 392

REGROUPEMENT

TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Responsable des Services Techniques de Dialyse			102
Responsable de sécurité	36		

Définition du métier

Le responsable des services technique de dialyse assure la responsabilité et la coordination des techniciens des services logistiques spécialisés en dialyse.

Le responsable de sécurité coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention. Il a la responsabilité des équipes de sécurité et conseille la direction de la structure en matière de sécurité et incendie.

Conditions d'accès au métier

Le responsable des services technique de dialyse est titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. électronique ou similaire et possède une expérience professionnelle de cinq ans au minimum.

Le responsable de sécurité est titulaire du SSIAP 3 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

Le responsable des services technique de dialyse bénéficie d'un complément métier de 102 points.

Le responsable de sécurité bénéficie d'un complément encadrement de 36 points.

FILIERE : LOGISTIQUE - Cadres

Regroupement 4.6

REGROUPEMENT DE METIERS

CADRES LOGISTIQUES

Sont rattachés à ce regroupement

5 FONCTIONS

Chef de cuisine (20 à 35)

Chef de cuisine (+ de 35)

Chef de service d'entretien

Ingénieur, chef des services techniques
Ingénieur biomédical

Qui correspondent à

2 METIERS

CADRE TECHNIQUE

CHEF DE SERVICE TECHNIQUE

Critères de regroupement

Le cadre logistique effectue des tâches complexes dans le domaine logistique.

CADRE TECHNIQUE

Coef. Réf. 460

REGROUPEMENT — **CADRES LOGISTIQUES**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de cuisine (20 à 35) ……..……			
Chef de cuisine (+ de 35) ……..……			39
Chef du service d'entretien ……..……..			33

Définition du métier

Le cadre technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (cuisine, entretien…).

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de cadre technique, le salarié est titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou d'un diplôme de niveau Bac + 2 et d'une expérience professionnelle de 5 ans au moins.

Dispositions spécifiques

Le cadre technique chargé du service d'entretien bénéficie d'un complément métier de 33 points.
Le cadre technique chargé d'une cuisine de plus de 35 salariés bénéficie d'un complément métier de 39 points.

CHEF DE SERVICE TECHNIQUE

Coef. Réf. 716

REGROUPEMENT **CADRES LOGISTIQUES**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ingénieur, chef des services techniques ……			
Ingénieur biomédical ……..			

Définition du métier

Le chef de service technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (entretien,…) dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P.

L'ingénieur biomédical fournit à la direction générale et aux équipes techniques et médicales une expertise biomédicale dans la programmation, l'achat et/ou la gestion des équipements biomédicaux, ainsi que sur les évolutions technologiques.
Il veille au respect de l'application des règles de procédures, normes et standards afférents à son domaine d'activité. Il contrôle l'utilisation et l'entretien des matériels et des locaux.

Conditions d'accès au métier

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 3 et justifier d'une expérience de la fonction d'au moins 3 ans.

Lorsqu'il exerce en qualité d'ingénieur biomédical, il doit être diplômé d'une école d'ingénieur ou d'un Master II incluant une spécialisation en génie biomédical.

A1.2 - Classement des médecins, pharmaciens, biologistes et sages-femmes

A1.2.1 - Classement des médecins, pharmaciens et biologistes

A1.2.1.1 - Rémunération

La rémunération des médecins, pharmaciens et biologistes est constituée :
- d'un coefficient de référence incluant l'incidence des mesures prises pour les praticiens hospitaliers,
- s'il y a lieu, de complément en points pour spécialité, pour les médecins spécialistes et les biologistes,
- s'il y a lieu, de complément en points pour les anciens chefs de clinique, anciens internes de centres hospitaliers régionaux ou biologistes,
- s'il y a lieu, de complément d'encadrement pour les médecins chefs, biologistes chefs et pharmaciens chefs,
- s'il y a lieu, de complément fonctionnel,
- s'il y a lieu, de complément reclassement,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté* qui évolue dans les conditions visées à l'article 08. 01.1.2
- d'un complément technicité** attribué dans les conditions visées à l'article 08. 01.1.3
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.
- de la prime décentralisée d'un montant global de 5 % quel que soit le secteur dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

Ces modalités d'attribution doivent être conformes aux codes de déontologie les concernant.
Le montant global de la prime décentralisée du corps médical est versée, reliquat compris, au seul corps médical.

* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014 ».

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 04 février 2014, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

A1.2.1.2 – Bonifications

Une bonification de 30 à 180 points peut être éventuellement attribuée par le conseil d'administration au vu des éléments indicatifs ci-dessous :

-intérim par un médecin du médecin chef de service, du médecin chef d'établissement ou du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
-intérim par le médecin chef de service du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
-gestion par un médecin-directeur d'un établissement de plus de 500 lits,
-prise en charge d'un service présentant des difficultés particulières,
-responsabilités particulières assurées dans l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement,
-prise en compte des caractéristiques du poste occupé faisant apparaître une charge particulièrement lourde,
-acquisition par un médecin des titres, à l'exclusion de la qualification dans la spécialité pour laquelle il est engagé, lui conférant une compétence particulière dont l'établissement est susceptible de bénéficier ou ayant effectué un travail présentant un intérêt scientifique.

Pour ce qui les concerne et par analogie aux éléments indicatifs ci-dessus, les pharmaciens et biologistes peuvent bénéficier de cette bonification.

Ces points sont liés à l'existence des conditions qui ont entraîné leur attribution.

A1.2.2 - Classement des sages-femmes

La rémunération des sages-femmes est constituée :
- d'un coefficient de référence,
- s'il y a lieu, d'un complément d'encadrement,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté* qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1.2
- d'un complément technicité** attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1.3
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
- de la prime décentralisée dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014 ».

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 04 février 2014, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

FILIERE : MEDICALE - CADRES

REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

15 FONCTIONS

Sage-femme
Sage–femme chef ou coordonnatrice générale

Pharmacien
Pharmacien chef de service

Médecin spécialisé
Médecin spécialisé groupe A1
Médecin spécialisé groupe A2
Médecin spécialisé AI CHR ou ACCA A1
Médecin spécialisé AI CHR ou ACCA A2

Pharmacien ou médecin biologiste
Pharmacien ou médecin biologiste chef

Médecin chef de service
Médecin chef de service groupe A1
Médecin chef de service groupe A2
Médecin chef de service spécialisé A2 CHR ou ACCA

CADRES MEDICAUX

Qui correspondent à

10 METIERS

SAGE-FEMME

MEDECIN

MEDECIN RESPONSABLE DE L'INFORMATION MEDICALE

PHARMACIEN

MEDECIN SPECIALISTE

MEDECIN OU PHARMACIEN BIOLOGISTE

MEDECIN CHEF DE SERVICE

MEDECIN COORDONNATEUR

MEDECIN CHEF D'ETABLISSEMENT

MEDECIN DIRECTEUR

SAGE-FEMME

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT → **CADRES MEDICAUX**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Sage-femme			

Définition du métier

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'accès au métier

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du Code de la Santé Publique.

Dispositions spécifiques

SAGE-FEMME CHEF

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT : **CADRES MEDICAUX**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Sage-femme chef	30		

Définition du métier

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'accès au métier

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du Code de la Santé Publique.

Dispositions spécifiques

Lorsque la sage-femme encadre des sages-femmes ou des professionnels de santé dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) elle bénéficie d'un complément encadrement de 30 points.

SAGE-FEMME COORDONNATRICE GENERALE

Coef. Réf. 590

REGROUPEMENT — **CADRES MEDICAUX**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Sage-femme coordonnatrice générale.....	**30**		

Définition du métier

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'accès au métier

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du Code de la Santé Publique.

Dispositions spécifiques

Lorsque la sage-femme encadre des sages-femmes ou des professionnels de santé dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) elle bénéficie d'un complément encadrement de 30 points.

MEDECIN

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT : **CADRES MEDICAUX**

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement

Définition du métier

Le médecin diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.

Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le médecin doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Dès lors que le médecin remplit les conditions légales et réglementaires lui permettant d'être reconnu médecin spécialiste en médecine générale, il accède au métier de médecin spécialiste.

MEDECIN RESPONSABLE DE L'INFORMATION MEDICALE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT : **CADRES MEDICAUX**

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
100				

Définition du métier

Le médecin responsable de l'information médicale organise le recueil, le traitement et l'analyse de l'information médicale. Il conseille les praticiens pour la production des informations et veille à la qualité des données transmises.

Conditions d'accès au métier

Le médecin responsable de l'information médicale doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique. Il est désigné conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dispositions spécifiques

Le médecin responsable de l'information médicale bénéficie d'un complément spécialité de 100 points dès lors qu'il justifie des diplômes requis par la réglementation en vigueur lui permettant d'exercer en qualité de spécialiste.

PHARMACIEN

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT : **CADRES MEDICAUX**

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Pharmacien ……					
Pharmacien chef de service groupe B ……		160		90	

Définition du métier

Le pharmacien délivre les médicaments, vérifie leur compatibilité ainsi que les bons de délivrance. Il gère les stocks de la pharmacie.

Conditions d'accès au métier

Le pharmacien doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le pharmacien encadrant aux moins deux pharmaciens E.T.P. bénéficie d'un complément encadrement de 160 points et d'un complément fonctionnel de 90 points.

MEDECIN SPECIALISTE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT — **CADRES MEDICAUX**

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin spécialisé groupe B	100				
Médecin spécialisé groupe A1	100			35	
Médecin spécialisé groupe A2	100			35	40
Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1	100		170	35	
Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2	100		170	35	40

Définition du métier

Le médecin spécialiste diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, chirurgicales de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.
Il est spécialisé dans la pathologie d'un seul organe ou domaine, dans un type de soins ou dans un type de patients.
Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le médecin spécialiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.
Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la loi n°82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

Dispositions spécifiques

Le médecin spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.
Lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant), il bénéficie d'un complément ACCA ou ancien interne C.H.R. de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.
Le médecin spécialisé exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.
Le médecin spécialisé (groupe A2 ou ancien interne de C.H.R. ou ACCA groupe A2) bénéficie, à l'occasion du reclassement, d'un complément reclassement de 40 points majorant son coefficient de référence.

MEDECIN OU PHARMACIEN BIOLOGISTE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT — **CADRES MEDICAUX**

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Pharmacien ou médecin biologiste .. ……..……..……	100		170	35	40
Pharmacien ou médecin biologiste chef ……. ……..……..……	100	160	170	130	

Définition du métier

Le pharmacien biologiste participe au diagnostic, au traitement et à la prévention des maladies, en effectuant ou en faisant effectuer sous sa responsabilité des analyses médicales qu'il interprète.

Conditions d'accès au métier

Le pharmacien biologiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Le pharmacien biologiste, titulaire de 4 C.E.S. bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.
En outre, lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant) il bénéficie d'un complément ACCA ou AI CHR de 170 points.
Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.
Le pharmacien ou médecin biologiste chef bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.
Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément reclassement de 40 points, majorant son coefficient de référence.
Le pharmacien biologiste chef bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.

MEDECIN CHEF DE SERVICE

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin chef de service groupe B	100 si les conditions sont remplies	160			
Médecin chef de service groupe A1		160		130	
Médecin chef de service groupe A2		160		130	40
Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1		160	170	130	
Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2		160	170	130	40

Définition du métier

Le médecin chef de service exerce par délégation la direction médicale effective de son service, à l'exclusion de la direction administrative. Il est responsable devant le médecin-directeur ou le médecin chef d'établissement lorsqu'il y en a un et, dans le cas contraire, devant la direction de l'organisme gestionnaire. Chaque fois qu'il s'agira d'un service de spécialité, le médecin chef de service devra être muni de la qualification correspondante au regard de la législation (qu'il s'agisse d'une qualification sur titre ou après justification d'un certificat d'études spéciales).

Conditions d'accès au métier

Pour accéder au métier de médecin chef de service, le médecin doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.
Il doit, en outre, faire l'objet d'une nomination par le Conseil d'administration de l'organisme gestionnaire.
Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la Loi n°82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la Loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

Dispositions spécifiques

Le médecin chef de service spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.
Le médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA bénéficie d'un complément C.H.R. ou ACCA de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.
Le médecin chef de service bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.
Le médecin chef de service exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.
Le médecin chef de service spécialisé Groupe A2 ou ancien interne C.H.R. ou ACCA A2 bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément de 40 points majorant le coefficient de référence.

MEDECIN COORDONNATEUR

Coef. Réf. 937

REGROUPEMENT : **CADRES MEDICAUX**

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
100			50	

Définition du métier

Le médecin coordonnateur coordonne des médecins salariés ou libéraux.

Conditions d'accès au métier

Le médecin coordonnateur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément fonctionnel de 50 points.

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément spécialité de 100 points dès lors qu'il justifie des diplômes requis par la réglementation en vigueur lui permettant d'exercer en qualité de spécialiste.

MEDECIN CHEF D'ETABLISSEMENT

Coef. Réf. 1260

REGROUPEMENT

CADRES MEDICAUX

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement

Définition du métier

Le médecin chef d'établissement a, sous l'autorité du Conseil d'administration (ou du Directeur par délégation) de l'organisme qui gère l'établissement la responsabilité de tous les services médicaux de l'établissement et la direction effective de tout ou partie de ces services, à l'exclusion de la direction administrative.

Conditions d'accès au métier

Le médecin chef d'établissement doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

MEDECIN DIRECTEUR

Coef. Réf. 1325

REGROUPEMENT : CADRES MEDICAUX

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement

Définition du métier

Le médecin directeur a, sous l'autorité du Conseil d'administration de l'organisme qui gère l'établissement, la responsabilité de l'ensemble des services médicaux et administratifs , dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il exerce la direction médicale effective de tous les services, à l'exclusion de ceux qui sont par délégation, confiés à un médecin chef de service.

Conditions d'accès au métier

Le médecin directeur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

A1.3 - Classement des directeurs-généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires

En règle générale, il ne peut être créé d'emploi de directeur-adjoint ou de gestionnaire dans les établissements comptant moins de 100 lits agréés ou assimilés.

Exceptionnellement, il en sera différemment dans certains cas particuliers, notamment lorsque les fonctions de directeur seront exercées par un médecin-directeur.

La rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires comporte :
-un coefficient de référence,
-le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté* qui évolue dans les conditions visées à l'article 08. 01.1.2
- d'un complément technicité** attribué dans les conditions visées à l'article 08. 01.1.3
-s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
-s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
- le cas échéant, des points supplémentaires pour sujétions spéciales,
- une prime décentralisée de 5 % quel que soit le secteur attribuée dans les conditions définies à l'article A3.1.

* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014 ».

** « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 04 février 2014, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2 ».

A1.3.1 - Coefficient de référence

Le coefficient de référence (y) est calculé tous les trois ans en tenant compte des charges de la classe 6 du dernier exercice clos en millions d'euros, concernant l'ensemble des activités y compris de production, selon la formule suivante :

$$\underline{Y = 32\,562\,[(ca\ n\text{-}1)^{0.1671}\,]}$$

$$12 \times 4{,}151$$

Pour les établissements sous objectif quantifié national, les charges visées ci-dessus sont majorées des produits enregistrés en classe 4 correspondant aux prothèses et produits sanguins ainsi que des honoraires des praticiens, radiologues, biologistes et auxiliaires médicaux.

Les charges visées ci-dessus sont affectées d'un plancher et d'un plafond fixés respectivement à 0,84 millions d'euros et à 70 millions d'euros.

Pour les directeurs-adjoints ou gestionnaires et les gestionnaires économes des résidences autonomie, la rémunération de base visée ci-dessus est affectée d'un coefficient égal à 0,85.

A1.3.2 - Points supplémentaires pour sujétions spéciales

Pour tenir compte de responsabilités, de compétences ou de qualifications particulières, ainsi que de sujétions spéciales, les conseils d'administration ont la faculté d'attribuer de 20 à 90 points supplémentaires.

Les directeurs généraux responsables devant le conseil d'administration de l'ensemble des établissements bénéficient desdits points supplémentaires.

A.1.4 - CLASSEMENT DES EMPLOIS EN CADRE D'EXTINCTION PAR FILIERES

FILIERE SOIGNANTE :

- Aide-soignant non diplômé (351)
- Laborantin non diplômé (337)
- Manipulateur radio non diplômé (364)
- Infirmier auxiliaire (337)
- Manipulateur en électro-cardiologie (337)
- Aide- préparateur en pharmacie (354)
- Manipulateur E.E.G. (364)
- Secrétaire médical non diplômé (329)
- Secrétaire médical qualifié non diplômé (345)
- Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (449)
- Infirmier breveté sana (474)
- Infirmier manipulateur radio diplômé (532)
- Infirmier général stagiaire (603) *

FILIERE EDUCATIVE ET SOCIALE :

- Moniteur (339)
- Instituteur titulaire du B.E. ou Bac (378)
- Moniteur d'éducation physique ou sportive (378)
- Professeur- adjoint d'éducation physique ou sportive (435)
- Instituteur titulaire du C.A.P. (435)
- Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (394)
- Jardinière d'enfants spécialisée (462)
- Educateur technique spécialisé assimilé (479)
- Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres (465) *
- Moniteur chef, Chef de travaux, Directeur- adjoint technique (452) *
- Educateur technique chef assimilé (462) *
- Assistant social moniteur d'école (465) *

FILIERE ADMINISTRATIVE :

- Secrétaire de direction (354)
- Perforeur (329)
- Vérifieur (343)
- Encodeur et opérateur sur terminal N1, N2 (345)
- Moniteur perforateur (345)
- Pupitreur N1 (337)
- Pupitreur N2 (364)
- Pupitreur N3 (386)
- Dactylo et dactylo qualifié (329)
- Sténo-dactylo et sténo dactylo qualifié (343)
- Programmeur assembleur (448)
- Dépensier (448)
- Préparateur de travaux N1, N2 (396)
- Chef d'exploitation (420)
- Chef préparateur de travaux (429)
- Chef pupitreur (429)
- Programmeur d'étude N1, N2, N3 (429)
- Chef programmeur (494) *
- Chef de service informatique N2 (gros système) (913) *
- Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) (1017) *
- Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) (925) *
- Chef-adjoint de service informatique (gros système) (809) *
- Chef du personnel (547)*
- Chef de comptabilité générale (+ 300 lits) (716)*
- Chef du personnel (+ 300 lits) (716)*
- Chef des services économiques (+ 300 lits) (716)*
- Chef des services financiers (+ 500 lits) (809)*
- Chef de service informatique N1 (809)*

FILIERE LOGISTIQUE :

- Employé de laboratoire (291) (1)
- Serveur (291)(1)
- Agent psychiatrique (312)
- Chauffeur de chaudière basse pression (312)
- Repasseuse de linge (329)
- Chauffeur de chaudière haute pression N1 (329)
- Chauffeur de chaudière haute pression N2 (339).

(1) Cet emploi se voit affecté d'un coefficient égal à 306 dès lors que le salarié exécute pendant au moins la moitié de son temps ses tâches au contact des usagers ou dès lors qu'il compte sept ans d'exercice de l'emploi.

* Salariés relevant de la catégorie cadre.

ANNEXE N°II

LISTE DES EMPLOIS DE CADRES ET DE MAITRISE

A2.1 - CADRES ET CADRES ASSIMILES

Sont classés salariés cadres :
- pour la désignation des membres du comité social et économique,
- pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres,
- pour l'application des articles 2. 1 et 2. 2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, les salariés classés dans les métiers ci-dessous :

A2.1.1 - Cadres dirigeants

- Directeur général
- Directeur d'établissement
- Médecin-directeur
- Médecin chef d'établissement
- Directeur-adjoint ou gestionnaire

A2.1.2 - Cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques

- Chef de service administratif Niveau 1
- Chef de service administratif Niveau 2
- Cadre administratif Niveau 1
- Cadre administratif Niveau 2
- Cadre administratif Niveau 3
- Cadre informaticien Niveau 1
- Cadre informaticien Niveau 2
- Chef de bureau
- Attaché de recherche clinique
- Cadre technique
- Chef des services techniques
- Chef de service informatique N2 (gros système) *
- Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) *
- Chef- adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) *
- Chef- adjoint de service informatique (gros système) *
- Chef programmeur *

(*) Emplois en cadre d'extinction

A2.1.3 - Cadres médicaux

- Médecin chef de service
- Pharmacien ou médecin biologiste
- Médecin spécialiste
- Médecin
- Médecin responsable de l'information médicale
- Pharmacien
- Médecin coordonnateur
- Sage-femme
- Sage-femme chef
- Sage-femme coordonnatrice générale

A2.1.4 - Cadres de santé

- Gestionnaire de flux
- Encadrant médico-technique
- Encadrant d'unité de rééducation
- Encadrant d'unité de soins
- Encadrant de l'enseignement de santé
- Psychologue
- Cadre médico-technique
- Cadre de rééducation
- Cadre infirmier
- Cadre de l'enseignement de santé
- Directeur IFSI
- Cadre coordonnateur des soins
- Directeur des soins
- Infirmier général stagiaire *

(*) Emploi en cadre d'extinction

A2.1.5 - Cadres sociaux et éducatifs

- Cadre petite enfance
- Cadre social
- Cadre éducatif
- Cadre pédagogique
- Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres *
- Moniteur chef, chef de travaux, directeur-adjoint technique *
- Educateur technique chef assimilé *

(*) Emplois en cadre d'extinction

ANNEXE N°III

INDEMNITES ET PRIMES AVANTAGES EN NATURE

A3.1 – PRIME DECENTRALISEE

A3.1.1 – Salariés concernés

Une prime annuelle décentralisée est versée à l'ensemble des salariés des établissements appliquant la présente Convention, à l'exclusion des assistants familiaux.

A3.1.2 – Montant brut global des primes versées

Le montant brut global à répartir entre les salariés concernés est égal à 5 % de la masse des salaires bruts.

Dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient de congés trimestriels, il est égal à 3 %.

Par accord d'entreprise ou d'établissement agréé le cas échéant, il pourra être décidé dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés de passer de la prime de 5 % à la prime de 3 % majorée des congés supplémentaires et réciproquement.

Il y a lieu de distinguer d'une part, la masse des salaires bruts de l'ensemble des salariés autre que celle des personnels visés au titre 20 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, la masse des salaires bruts des médecins, biologistes et pharmaciens.

Il est entendu que l'élément de décentralisation à verser à ces personnels est calculé sur leur seule masse salariale brute.

En cas d'abattement de la prime décentralisée dans les conditions prévues à l'article A3.1.3, le reliquat de chacune des masses est réparti entre les salariés concernés, à savoir les médecins, pharmaciens, biologistes, d'une part, et les autres personnels, y compris les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, d'autre part.

A3.1.3 – Modalités d'attribution et de versement

Les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement par accord collectif conclu dans les conditions légales et réglementaires.

A défaut de pouvoir négocier un accord collectif dans les conditions légales et réglementaires, les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement avec le comité social et économique.

A défaut de comité social et économique, ces modalités doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum. Cet accord majoritaire s'entend de la majorité des salariés concernés.

Ces modalités ont une durée de vie limitée à une année civile. Toutefois, ces modalités pourront faire l'objet d'une reconduction d'une année sur l'autre, dès lors que les parties en conviennent.

Les accords visés ci-dessus ne sont pas soumis à la procédure d'agrément prévue à l'article L.314-6 modifié du Code de l'action sociale et des familles.

Les modalités et périodicité de versement de la prime décentralisée telles que précisées ci-dessus concernent l'ensemble des salariés, y compris les médecins, biologistes et pharmaciens. S'agissant des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, les modalités d'attribution et de versement sont arrêtées par le Conseil d'Administration.

A3.1.4 – Critère supplétif de versement de la prime

S'il n'a pas été convenu des modalités et de la périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le dispositif national suivant est appliqué : il est versé globalement à chaque salarié une prime annuelle de 5% de son salaire brut (3% dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient des congés supplémentaires) dont le critère de distribution est le non-absentéisme.

En cas d'absence, il est instauré un abattement de 1/60e de la prime annuelle par jour d'absence.

Toutefois, les six premiers jours d'absence intervenant au cours d'une année civile ne donnent pas lieu à abattement.

S'il n'a pas été convenu des modalités et de périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le montant du reliquat résultant de la minoration de la prime décentralisée est versé uniformément à l'ensemble des salariés n'ayant pas subi de minoration, au prorata de leur temps de travail. Il y a lieu de distinguer, d'une part, le montant du reliquat dû à l'ensemble des salariés autres que les personnels visés au titre 20 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, le montant du reliquat dû aux médecins, biologistes et pharmaciens.

A3.1.5 – Absences n'entraînant pas abattement *

Il est entendu que les absences suivantes ne donneront pas lieu à abattement :

- absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels,
- périodes de congés payés,
- absences autorisées dont bénéficient les délégués syndicaux et les représentants du personnel au titre des dispositions légales et conventionnelles,
- absences pour congés de maternité ou d'adoption, tels que définis à l'article 12.01 de la présente Convention,
- absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles survenus ou contractées dans l'établissement,

*Les abattements doivent être effectués dans le respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.soc.11 janvier 2012, n°10-23.139, Cass.soc.1er décembre 2016, n°15-24.693)

- absences pour accidents du trajet assimilés à des accidents du travail par la Sécurité Sociale,
- périodes pendant lesquelles un salarié est maintenu ou rappelé sous les drapeaux,
- périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'un congé de formation rémunéré, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse,
- congés de courte durée prévus aux Articles 11.02, 11.03 et 11.04 de la présente Convention,
- jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail,
- congé paternité,
- absences pour participation à un jury d'assises.
- le temps de repos de fin de carrière prévu à l'article 15.03.2.2.2 de la présente convention.

A3.2 – INDEMNITES POUR TRAVAIL DE NUIT

A3.2.1 – Salariés assurant un service normal

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

A3.2.2 – Salariés assurant un travail effectif

Les salariés qui assurent un travail effectif (intensif ou non) durant toute la durée de la nuit percevront, en outre, une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point.

A3.3 – INDEMNITE POUR TRAVAIL EFFECTUE LES DIMANCHES ET JOURS FERIES

Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égale à 1,54 point CCN51 par heure ou fraction d'heure.

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

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés.

A3.4 – PRIMES DIVERSES

A3.4.1 – Indemnités diverses

Les indemnités suivantes sont placées en cadre d'extinction à compter du 1er juillet 2003.

a) Pour les coursiers, une indemnité égale à la valeur d'une paire de chaussures, usage travail, par année de service ;
b) Pour les cyclistes, une indemnité égale à 2% du salaire de base ;
c) Pour les ouvriers utilisant leurs outils personnels au service de l'établissement, une indemnité égale à 3% du salaire de base perçu par ces ouvriers ;
d) Pour le concierge assurant la chauffe de l'établissement, et pendant la période de chauffage, une indemnité égale à 10% de son salaire.

Seuls les salariés en place à la date d'application du présent avenant et percevant lesdites indemnités continuent à en bénéficier. En revanche, ces indemnités ne peuvent être versées aux nouveaux salariés.

A3.4.2 – Prime d'internat

A3.4.2.1 – Prime d'internat de 5 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés.

La prime d'internat est attribuée aux personnels subissant dans le mois considéré au moins trois contraintes parmi celles énoncées ci-dessous :

- surveillance de nuit (responsabilité de surveillance nocturne),
- travail le dimanche ou les jours fériés,
- travail effectué au-delà de 20 heures.

La prime d'internat sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins trois contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les six derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à six mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime d'internat est égal à 5 % du salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

A3.4.2.2 – Prime d'internat de 3 % dans les autres établissements

Une prime d'internat, égale à 3 % de leur salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement, est attribuée aux personnels éducatifs subissant des sujétions d'internat, à savoir, travail ou présence de nuit ou travail les dimanches et jours fériés.

A3.4.3 – Prime pour contraintes conventionnelles particulières dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés

Une prime pour contraintes conventionnelles particulières est attribuée aux personnels subissant, dans le mois considéré, au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessous :

- trois prises de travail par jour, encadrant deux coupures d'activités,
- période de travail d'une durée inférieure à 3 heures,
- amplitude de la journée de travail supérieure à 11 heures,
- durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail inférieure à 12 heures.

De plus, les modifications du tableau de service intervenant au cours d'une quatorzaine équivaudront pour toute la durée de la quatorzaine forfaitairement à une contrainte particulière.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les six derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à six mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime pour contraintes conventionnelles particulières est égal à 5 % du salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum

conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières est cumulable avec la prime d'internat de 5%.

A3.4.4 - Primes fonctionnelles

Les responsables de pouponnières exerçant dans les pouponnières du secteur social bénéficient d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Les salariés exerçant des fonctions de gérant de tutelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés exerçant la fonction de secrétaire du directeur d'un établissement de plus de 100 lits ou 100 E.T.P. bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés autres qu'infirmiers qui exercent des fonctions à titre exclusif dans le domaine de la circulation extracorporelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Les salariés non visés à l'article A2.1.2, les chefs de bureau visés à l'article A2.1.2, responsables dans les directions chargées des ressources humaines de la gestion administrative des personnels, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 12 points.

Les salariés non visés à l'article A2.1.2, responsables d'un secteur global d'activité et encadrant au moins deux contremaîtres, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

A3.4.5 - Responsabilité d'espèces

L'établissement souscrit, au bénéfice des salariés ayant la responsabilité d'espèces, une assurance spécifique.

A3.4.6 - Personnels intervenant en milieu carcéral

Une indemnité forfaitaire est attribuée aux salariés dispensant des soins aux détenus dans les services médico-psychologiques régionaux, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le montant de l'indemnité est fixé à 24 points pour les salariés consacrant leur activité à temps plein à ces structures et au prorata pour les salariés à temps partiel.

A3.4.7 – Aides-soignants et accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides-médico-psychologiques) exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie

Les aides-soignants et accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides-médico-psychologiques), détenteurs d'une attestation de suivi de l'intégralité de la formation spécifique à la fonction d'assistant de soins en gérontologie et qui assurent des fonctions d'assistant de soins en gérontologie dans une unité cognitivo-comportementale, une unité d'hébergement renforcée, un pôle d'activités et de soins adaptés ou dans une équipe spécialisée pour la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer d'un service de soins infirmiers à domicile, bénéficient d'une prime mensuelle égale à 90 euros bruts pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'assistant de soins en gérontologie quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein.

A3.4.8 - Prime Grand âge

Une prime mensuelle « Grand âge » est versée aux aides-soignants, aides médico-psychologiques, accompagnants éducatifs et sociaux, auxiliaires de puériculture exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les accueils de jour autonomes, les hébergements temporaires pour personnes âgées autonomes ayant un forfait soins, les résidences autonomie et les SSIAD.

Le montant de la prime est égal à 70 euros brut pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail assuré dans une structure visée à l'alinéa 1er quand le bénéficiaire y exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures visées à l'alinéa 1er, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacune de ces structures.

La prime « Grand âge » se cumule avec la prime visée à l'article A3.4.7 dès lors que les salariés visés ci-dessus remplissent également les conditions requises pour bénéficier de cette dernière.

A3.5 - AVANTAGES SPECIAUX ACCORDES AUX CONCIERGES

Les concierges en continu habitant la loge ont droit outre le repos hebdomadaire légal et les congés payés légaux, à un congé annuel compensateur de 15 jours (ou une indemnité équivalente).

Dans le cas d'un ménage où seul un des conjoints tient le poste de concierge, l'autre conjoint ne doit pas assurer son remplacement à la loge, sans engagement contractuel.

A3.6 - AVANTAGES EN NATURE

A3.6.1 - Nourriture

A3.6.1.1 - Salarié ayant droit à deux repas gratuits par jour

Ont droit tous les jours à deux repas gratuits les salariés assurant les fonctions de :

- Chefs de partie (saucier, entremetier, pâtissier),
- Cuisiniers qualifiés,
- Cuisiniers, sous-chefs de cuisine,
- Cuisiniers, chefs de cuisine.

A3.6.1.2 –-Salariés ayant droit éventuellement à un ou deux repas par jour

Ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où ils se trouvent, en raison de leurs horaires de travail, sur le lieu de travail aux heures du repas, les salariés assurant les fonctions de :

- Garçon ou fille de cuisine,
- Tournant et, éventuellement cafetier,
- Plongeur,
- Commis de cuisine,
- Boucher qualifié,
- Charcutier qualifié.

A3.6.1.3 - Salariés du secteur de l'Enfance Inadaptée

Lorsqu'ils sont chargés d'assurer une action éducative en prenant leurs repas à la table des enfants, les salariés énumérés ci-après bénéficient de la gratuité de ces repas :

- les accompagnants éducatifs et sociaux (ex A.M.P.) et salariés assimilés,
- les moniteurs-éducateurs,
- les éducateurs spécialisés et les éducateurs petite enfance,
- les cadres petite enfance et les cadres éducatifs assurant des fonctions d'éducateurs chefs.

A3.6.2 - Logement

A3.6.2.1 - Concierge

Le concierge est logé, chauffé et éclairé gratuitement.

A3.6.2.2 - Instituteurs et enseignants spécialisés

Les instituteurs et les enseignants spécialisés visés à la présente Convention ont droit au logement gratuit.

En cas d'impossibilité de leur fournir le logement gratuit auquel ils ont droit, ils percevront une indemnité égale à 30 points.

A3.7 - FRAIS DE DEPLACEMENT

Les remboursements de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

A3.7.1 – Montant des remboursements de frais (repas et nuitées)

Les frais engagés au titre des repas et des nuitées (hôtel et petit déjeuner) sont remboursés conformément aux barèmes réglementaires.

Les frais engagés au titre du seul petit déjeuner sont remboursés sur la base de 50% du barème réglementaire pour un repas.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi,
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir,
- entre 0 heure et 5 heures pour la nuitée.

A3.7.2. - Indemnités pour frais de transport

A3.7.2.1. - Transport par chemin de fer

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur la base du tarif 2ème classe S.N.C.F.

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effectuée, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel.

A3.7.2.2. - Utilisation d'une voiture personnelle*

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité aux taux ci-après par kilomètre parcouru :

5 CV et moins..... €/0,74

6 CV et plus..... €/0,89

* Taux applicable au 1er janvier 2023

Dans ce cas, les salariés doivent avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule et ne peuvent prétendre à une indemnité de l'employeur ou son représentant pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

Les salariés ci-dessus visés ont droit – en sus des indemnités kilométriques qui leur sont versées par application du 2e ou du 3e alinéa du présent Article – à une indemnité complémentaire qui leur sera versée mensuellement aux deux conditions ci-après :

- ne pas s'être vu proposer par l'employeur ou son représentant une voiture de service,
- avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1500 kilomètres.

Le taux de l'indemnité susvisée est fixé – quelle que soit la puissance de la voiture personnelle utilisée – à €/187,19.

A3.7.2.3. - Utilisation d'un bicycle à moteur*

Les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique au taux de €/0,21 par kilomètre parcouru.

A3.7.2.4. - Révision

Le montant des différentes indemnités visées aux Articles A3.7.2.2. et A3.7.2.3. ci-dessus sera révisé deux fois par an, les révisions prenant effet au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année.

L'évolution des taux desdites indemnités sera identique à celle de l'indice I.N.S.E.E. « Services d'utilisation des véhicules privés » au cours des six mois (dont les indices sont connus) précédant chacun des réajustements.

A3.8. - REMBOURSEMENT DES TITRES DE TRANSPORT

Le remboursement par l'employeur ou son représentant des titres de transport doit être effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A3.9. - ALLOCATION DE TRANSPORT AUX SALARIES HANDICAPES EN ILE-DE-FRANCE

Par dérogation à l'Article A3.8 ci-dessus, l'obligation d'utiliser – pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail – des moyens de transports publics de voyageurs n'est pas exigée des salariés qui, du fait de leur handicap, sont dans l'incapacité, dûment motivée, d'utiliser les transports en commun.

En conséquence de ce qui précède, les salariés précités perçoivent mensuellement – y compris pendant les périodes de congé annuel – une allocation spéciale égale à 50 % des onze douzièmes du coût du titre de transport qu'ils devraient acheter pour effectuer le trajet de leur résidence habituelle à leur lieu de travail dans le temps le plus court si l'usage des transports publics de voyageurs leur était possible.

* Taux applicable au 1er janvier 2023

ANNEXE N°IV

PRESTATIONS EN NATURE

Les montants retenus pour prestations en nature sont fixés par équivalence à un certain nombre de points de salaire (Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951) dont la valeur est déterminée conformément à la procédure établie à l'Article 08.01.2 de la présente Convention.

A4.1 - NOURRITURE

- Journée entière : 1,4 point,
- Petit-déjeuner : 1/11 de la journée,
- Repas : 5/11 de la journée.

A4.2 - LOGEMENT

A4.2.1 - Taux

a) Chambre individuelle sans confort	2 points 2/3*
b) Chambre commune sans confort	2 points*
c) Chambre individuelle avec confort et chambre individuelle avec grand confort, construite ou aménagée comme telle avant 1948	14 points*
d) Chambre individuelle	18 points
e) Chambre commune occupée par deux salariés seulement	50 % des taux précédents, selon la catégorie, par occupant
f) Chambre commune avec confort occupée par plus de deux salariés	3 points par occupant*
g) Logement comportant plusieurs pièces	pour chacune des pièces au-delà de la première, majoration de 50 % du taux selon la catégorie.

* Cadre d'extinction

A4.2.2 - Précisions sur le classement de certains logements *

a) Par "confort", il faut entendre "comportant l'éclairage électrique, le chauffage, l'eau courante" ;

b) Par "grand confort", il faut entendre "comportant en sus : l'eau courante chaude, des W.C. intérieurs et une salle d'eau" ;

En outre, les éléments de grand confort (W.C. intérieurs et salle d'eau, eau chaude) doivent avoir été installés depuis 1948.

A4.2.3 - Majorations de certains tarifs

Les tarifs relatifs aux locaux sont majorés de 10 % pour les ménages.

A4.2.4 - Abattements pour convenance de service

Des abattements pouvant atteindre 50 % pourront être appliqués aux tarifs ci-dessus pour convenance de service.

* Cadre d'extinction

ANNEXE N°V

TRANSFERT TOTAL OU PARTIEL D'ETABLISSEMENT

A5.1. - OBJET

La présente Annexe a pour objet de préciser les dispositions particulières applicables - EN SUS des dispositions générales de la Convention Collective du 31 octobre 1951 et de ses Annexes - aux personnels travaillant dans un établissement du secteur de l'enfance inadaptée, relevant de ladite Convention et participant à un transfert d'établissement total ou partiel - périodique ou occasionnel - organisé dans le cadre de la réglementation en vigueur.

A5.2. - REGIME DE FONCTIONNEMENT

Lors d'un transfert, le régime de fonctionnement est toujours celui de l'internat, ce qui peut impliquer pour certains agents le droit - pendant le transfert - à la prime d'internat.

A5.3 - PRIME JOURNALIERE FORFAITAIRE DE « TRANSFERT »

Pour compenser la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors de leur domicile, les personnels salariés relevant de la présente Annexe bénéficient d'une PRIME FORFAITAIRE DE « TRANSFERT » fixée à la valeur de QUATRE POINTS par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert y compris les jours de repos hebdomadaires situés dans la période du transfert.

A5.4 - PRIME FORFAITAIRE DE « RESPONSABILITÉS EXCEPTIONNELLES » ET D'ASTREINTE

En plus de la prime prévue à l'article précédent et, s'il y a lieu, par dérogation aux dispositions de l'article 08.03.3 de la Convention, une prime forfaitaire de « responsabilités exceptionnelles » et d'astreinte est attribuée par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert

- à la personne appelée - par délégation du directeur de l'établissement - à exercer la direction de fait du transfert ;
- à la personne appelée à assumer la responsabilité des soins infirmiers.

Le montant de cette prime journalière qui varie selon l'importance du transfert est fixé comme suit

- un, deux ou trois groupes d'enfants, adolescents ou adultes ;
  - 1,5 point ;

- plus de trois groupes ;
  - 2 points ;

la notion de groupe retenue étant celle en vigueur dans l'établissement.

A5.5 - LOGEMENT

Le logement des salariés participant à un transfert est assuré dans des conditions convenables par l'établissement.

Tout employé auquel le logement ne peut être assuré par l'établissement et devant se loger par ses propres moyens perçoit une indemnité calculée par référence au taux fixé à l'article A4.2.1 c) de l'Annexe IV à la Convention.

A5.6 - EQUIPEMENTS EN MATERIEL ET VESTIMENTAIRES

Lorsque les personnels sont appelés à exercer des activités spécifiques au transfert, les équipements en matériel et vestimentaires nécessaires sont mis, pour l'exercice de leur service, à leur disposition par l'établissement.

A5.7 - TRANSPORT

Le transport aller et retour des salariés - de l'établissement au lieu de transfert - est assuré par l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de déplacement pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article A3.7 de l'Annexe III à la Convention.

A5.8 - UTILISATION DE VOITURE PERSONNELLE

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

A5.9 - INFORMATION PREALABLE DES SALARIES

L'information préalable des salariés sera effectuée - sauf cas d'extrême nécessité - au moins un mois à l'avance.

Le règlement de chaque établissement devra obligatoirement comporter toutes les indications utiles afférentes aux obligations et modalités pratiques de participation des salariés aux transferts et en particulier pour les salariés ayant des enfants en bas âge.

ANNEXE N°VI

ASSISTANTS FAMILIAUX DES SERVICES DE PLACEMENTS FAMILIAUX SPECIALISES (*)

(Dispositions à articuler avec le décret n°2022-1198 du 31 août 2022)

Les présentes dispositions concernent les assistants familiaux employés par des établissements ou services de placements familiaux spécialisés, autonomes ou non, habilités à recevoir des mineurs relevant de la protection judiciaire de la jeunesse ou habilités à recevoir des mineurs orientés par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Ce placement familial spécialisé est différent du placement familial des pupilles de l'Etat, du placement familial des enfants protégés par le service d'Aide Sociale à l'Enfance et du placement familial des enfants d'âge scolaire et du placement surveillé relevant du service de la protection maternelle et infantile.

L'assistant familial peut accueillir des jeunes majeurs de moins de 21 ans conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A6.01 - CHAMP D'APPLICATION

Ne peuvent être employées par des centres de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant familial que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par le Code de l'Action Sociale et des Familles, notamment en matière d'agrément.

A6.02 - CONTRAT D'ACCUEIL

Un contrat d'accueil ou de placement est signé par l'employeur, d'une part, l'assistant familial, d'autre part.
Les mentions obligatoires du contrat d'accueil sont celles prévues par le code de l'action sociale et des familles.

Ce contrat est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.
Ce contrat est distinct du contrat de travail.

A6.03 - RECRUTEMENT

L'assistant familial est un salarié du service de placement familial spécialisé.

Les dispositions concernant les modes, conditions de recrutement et période d'essai sont celles prévues au Titre IV de la présente Convention, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la présente Annexe.

(*) Pour la totalité de la présente Annexe, par "enfant" il convient d'entendre "enfant, adolescent ou jeune majeur" handicapé ou inadapté, confié à l'établissement auquel est rattaché le service de placement familial spécialisé

A6.04 - CONTRAT DE TRAVAIL

L'agrément de l'assistant familial, prévu dans le Code de l'Action Sociale et des Familles, est un élément essentiel pour la validité du contrat de travail. Ce dernier doit tenir compte de l'attestation d'agrément qui comprend la date du début d'agrément ou du renouvellement, le nombre maximum d'enfants pouvant être gardés simultanément, le (ou les) type(s) d'accueil retenu(s).

Le retrait ou le non-renouvellement d'agrément rompt le contrat de travail. Il est fait application dans ce cas de l'article A10.12 de la présente Convention.

A6.05 - PARTICIPATION AUX REUNIONS ET FORMATIONS

La participation à certaines réunions institutionnelles fixées par la direction, les liaisons avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire du centre de placement familial font partie des obligations de service de l'assistant familial.

Les assistants familiaux sont soumis aux obligations de formation inscrites dans le Code de l'Action Sociale et des Familles.

A6.06 - REMUNERATION

La rémunération mensuelle de l'assistant familial est composée comme suit :

- une part correspondant à la fonction globale d'accueil : 50 fois le SMIC horaire par mois,
- une part correspondant à l'accueil de chaque enfant : 70 fois le SMIC horaire par mois et par enfant,

à l'exclusion de tout élément de rémunération conventionnel.

Dispositions transitoires :

Lorsqu'un assistant familial accueille de façon continue plus de trois enfants au 1er juin 2006, la rémunération mensuelle qu'il perçoit ne peut être inférieure à 84,5 fois le salaire minimum de croissance pour chacun des enfants accueillis au-delà du troisième enfant, jusqu'à la fin du contrat d'accueil les concernant.
Soit, à titre d'exemple, pour 4 enfants accueillis au 1er juin 2006, une rémunération mensuelle égale à : 50 fois le SMIC horaire + (70 fois le SMIC horaire x 3) + 84,5 fois le SMIC horaire, soit 344,5 fois le SMIC horaire.

Ces dispositions transitoires cessent de s'appliquer pour les contrats d'accueil conclus à compter du 1er juin 2006.

La rémunération des assistants familiaux est majorée dans le cas où des contraintes réelles dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînées par l'état de santé de l'enfant pèsent sur eux : cette majoration ne peut être inférieure à 15,5 fois le SMIC horaire par mois par enfant accueilli.

A6.07 - CONGES PAYES

En matière de congés payés, s'appliquent les articles 09.02.1, 09.04, 09.02.2 et 09.02.3 de la présente Convention.

Ce congé annuel doit être pris par l'assistant familial afin de permettre à la famille d'accueil de se retrouver entre ses seuls membres pendant cinq semaines par an.

A titre exceptionnel, à la demande écrite de l'assistant familial et de son conjoint et avec l'accord de l'employeur, l'enfant pourra être maintenu dans la famille d'accueil durant les congés annuels

de l'assistant familial. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de congés payés sera égale à 1,5/l0e des salaires versés au cours des douze derniers mois.

Cette situation exceptionnelle ne pourra se reproduire deux années consécutives.

A6.08 - JOURS FERIES - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les dispositions conventionnelles applicables pour le 1er Mai et les autres jours fériés sont celles fixées aux articles 11.01.1, 11.01.2, 11.01.3.1, 11.01.3.2 et 11.01.3.3 de la présente Convention. Leur sont également applicables les dispositions de l'article 11.03 relatives aux congés pour événements familiaux.

A6.09 - REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire de l'assistant familial est d'un jour ; dans la mesure du possible, ce repos est pris.
Si l'assistant familial continue à assurer la garde de l'enfant placé pendant le repos hebdomadaire fixé ci-dessus, il percevra, par dérogation à l'article A10.06, une indemnité fixée forfaitairement à 10 points par repos hebdomadaire non pris.
Au cours de chaque trimestre civil, trois repos hebdomadaires au moins devront être pris par l'assistant familial. Ces trois jours comprendront au minimum un dimanche. Si ces trois jours ne sont pas consécutifs, ils devront comprendre au moins deux dimanches.

A6.10 - ABSENCE DE L'ENFANT

Lorsqu'un enfant placé est absent, l'assistant familial continue à percevoir la même rémunération pendant la période définie au contrat d'accueil.

A6.11 - INDEMNITE D'ATTENTE

Lorsque l'employeur est momentanément en mesure de ne confier aucun enfant à un assistant familial, celui-ci a droit à une indemnité journalière d'attente sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui et conformément à son agrément.

Cette indemnité d'attente est égale à 2,8 fois le SMIC horaire par jour.

Cette disposition n'est applicable qu'aux assistants familiaux qui justifient d'une ancienneté de trois mois au moins au service de l'employeur.

Si l'employeur n'a pas confié pendant 4 mois consécutifs d'enfant à un assistant familial, il est tenu soit de recommencer à lui verser la totalité de son salaire à l'issue de cette période soit de lui adresser la lettre recommandée de licenciement.

L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistant familial à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfants.

L'employeur est, en outre tenu d'indiquer ce motif dans la lettre de licenciement.

A6.12 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, il sera fait application du Titre 15. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois ou, si elle lui est plus favorable, la moyenne mensuelle des

sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

A6.13 - INDEMNITE D'ENTRETIEN

L'indemnité d'entretien est fixée par jour et par enfant placé à 3,5 fois le Minimum Garanti.

Les fournitures, dont la nature est précisée dans le contrat d'accueil, sont prises en charge par l'établissement ou le service.

A6.14 - ARRET DE TRAVAIL

Lorsqu'en raison de la maladie de l'assistant familial, celui-ci et la famille d'accueil ne peuvent plus assurer la garde de l'enfant (ou des enfants) confié(s), il sera fait application du Titre XIII au vu du certificat d'arrêt de travail. La garde de l'enfant est alors assumée par l'établissement.

A6.15 - MANDATS

Les titres II et III de la présente Convention sont applicables aux assistants familiaux concernés par la présente Annexe.

A6.16 - SITUATIONS INDIVIDUELLES PLUS FAVORABLES

La présente Annexe ne peut porter atteinte à des situations individuelles plus favorables.

FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE
PRIVÉS NON LUCRATIFS

III

Recueils de textes

SOMMAIRE

RECUEILS

PAGE

RECUEIL 1 Avenants à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 **5**

Avenant n° 99-01 modifié par ses quatre additifs **5**
Avenant n° 2000-02 du 12 avril 2000 **15**
Avenant n° 2009-03 du 03 avril 2009 **21**
Article 7 bis de l'Avenant n° 2014-01 du 04 février 2014 **22**
Accord collectif Vie chère Guadeloupe **23**
Accord collectif Vie chère Martinique **25**
Accord collectif Vie chère Guyane **27**
Accord collectif du 05 juillet 2018 portant majoration de la valeur du point CCN51 à Mayotte **29**
Décision unilatérale du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des établissements de santé dans le cadre du Ségur de la Santé **31**
Décision unilatérale du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la Santé **33**
Avenant n°2021-05 du 15 juillet 2021 relatif à l'attribution d'une prime aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes **35**
Recommandation patronale du 25 octobre 2021 relative à l'attribution d'une prime Grand âge **37**
Recommandation patronale du 09 décembre 2021 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence **39**
Recommandation patronale du 05 janvier 2022 relative à la revalorisation salariale "Ségur 2" **41**
Avenant n°2022-01 du 23 février 2022 relatif à la revalorisation des sages-femmes **45**
Avenant n°2022-02 du 23 février 2022 relatif à l'attribution d'une prime forfaitaire mensuelle « Domicile » **47**
Recommandation patronale du 23 novembre 2022 relative à la valeur du point **49**

RECUEIL 2 Accords du secteur des activités sanitaires, sociales et médico - sociales privé à but non lucratif **51**

Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail **51**
Avenant n° 1 du 19 mars 2007 à l'Accord du 1er avril 1999 **68**
Avenant n° 2 du 25 février 2009 à l'Accord du 1er avril 1999 **74**
Accord 2001-01 du 3 avril 2001 relatif au temps partiel et au repos compensateur **77**
Accord 2002 -01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit **80**
Avenant n° 1 du 19 avril 2007 à l'Accord 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit dans la branche sanitaire, sociale et medico-sociale à but non lucratif **87**
Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifiés par l'Avenant n°3 du 15 juin 2016 **89**

Accord 2005-04 du 22 avril 2005 relatif aux astreintes **95**
Accord du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel **100**
Accord du 23 avril 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale complété par l'avenant n° 2 **106**
Accord du 09.09.2020 relatif à la formation et au developpement des compétences dans le secteur sanitaire social et médico social privé à but non lucratif **114**
Accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif **148**
Recommandation patronale du 21 décembre 2021 relative à la mise en place du complément de rémunération aux personnels soignants des structures pour personnes handicapées, des structures assurant l'accueil et l'accompagnement des personnes à difficultés spécifiques, des services de soins à domicile, des résidences autonomie, des accueils de jours sans hébergement et des dispositifs expérimentaux pour personnes âgées prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021 dans le secteur sanitaire, social et médicosocial privé à but non lucratif **163**
Avenant n°3 à l'Accord du 23 avril 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale **168**
Accord du 02 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février **172**
Accord du 24 mai 2022 relatif à la revalorisation des médecins coordonnateurs.trices en EHPAD et des médecins salarié.e.s des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucrative **180**
Recommandation patronale du 27 juin 2022 relative à la revalorisation des médecins coordonnateurs.trices en EHPAD et des médecins salarié.e.s des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucrative **184**

RECUEIL 3 Recueil des décisions de la Commission paritaire en interprétation depuis 1981 187

RECUEIL 1*

Avenants à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Avenant n°99-01 modifié par ses quatre additifs

Agréé par Arrêté du 10.12.1999 (J.O. du 24.12.99 et 16.01.00)

Exposé des motifs

Les organisations signataires du présent accord manifestent leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument sur des dispositions créant des emplois, ou, le cas échéant, préservant des emplois existants. L'enjeu est de taille car si tous les adhérents de la FEHAP réduisaient de 10 % la durée du travail et embauchaient en conséquence à hauteur de 7 % le nombre d'emplois créés concernerait 10 360 salariés, soit 8890 ETP.

Elles estiment qu'il y a lieu d'anticiper les échéances prévues pour la réduction de la durée légale du travail par la négociation d'un accord dans le cadre de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 s'inscrivant dans la loi 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Elles souhaitent en conséquence que les établissements appliquant la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 s'inscrivent dans un processus d'anticipation de réduction du temps de travail et mettent en œuvre le présent accord.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale auquel l'Etat, les collectivités territoriales, les organismes d'assurance maladie, les établissements et les salariés apportent chacun leur concours.

Les organisations signataires ont rédigé le présent accord tenant compte de l'absence à ce jour d'aide spécifique budgétaire accordée aux établissements pour la réduction du temps de travail ; dans la mesure où des aides financières seraient accordées spécifiquement aux établissements en plus des aides générales prévues par la loi du 13 juin 1998, les parties signataires conviendraient par avenant d'en tirer les conséquences au regard de l'équilibre budgétaire du présent accord.

Article 1er - champ d'application (modifié par l'additif bis du 22 avril, l'additif ter du 14 juin 1999, et l'additif quater du 24 juin 1999)

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 tel que défini par son article 01.01 sous réserve :

– dans les entreprises de 50 salariés ou plus d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement (s),

– dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement (s), soit à défaut de délégué syndical ou de salarié mandaté d'une décision de l'employeur après avis des instances représentatives du personnel ou à défaut après avis des personnels.

Ces accords d'entreprise ou d'établissement ou ces décisions de l'employeur fixent notamment le pourcentage de réduction de la durée du travail et le pourcentage d'embauches en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail. Ces accords complémentaires ou décisions de l'employeur permettent d'anticiper la réduction du temps de travail, avant les échéances définies à l'article L212-1bis du Code du Travail.
Le présent accord peut également être mis en œuvre dans des entreprises de moins de 50 salariés par un accord conclu entre lesdites entreprises regroupées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le cadre de l'article L.132-30, 1er et 2e alinéas du Code du Travail.
Tous les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail sont soumis à l'agrément du ministre compétent au titre de l'article 16 de la loi 75-535 modifiée.
Conformément à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ces accords collectifs pourront – à défaut de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical – être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'Outre-mer.
Dans toutes les entreprises ou établissements relevant du champ d'application du présent accord et adhérents de la FEHAP, une consultation systématique des institutions représentatives du personnel ou à défaut des personnels eux-mêmes, sera effectuée. Dans les entreprises ou établissements s'engageant dans la négociation d'un accord, la consultation devra avoir lieu préalablement à la conclusion dudit accord.

Article 2 – Diminution du temps de travail (modifié par l'additif quater du 24 juin 1999)

La réduction de l'horaire des salariés est fixée en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail sans que le nouvel horaire hebdomadaire de travail ne soit supérieur à 35 heures. La réduction du temps de travail en application du présent accord interviendra avant le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et avant le 1er janvier 2002 pour les autres.
Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle devra intervenir feront l'objet de l'accord complémentaire d'entreprise ou de la décision de l'employeur prévus à l'article précédent ; la réduction du temps de travail pourra être reprise au cours de la mise en œuvre de l'accord et avant le 1er janvier 2003 afin d'envisager une deuxième réduction du temps de travail en application de l'article 3-IV de la loi du 13 juin 1998.
La réduction de l'horaire de travail des salariés, afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, est fixée en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail.

Article 3 – Personnel concerné (modifié par l'additif du 9 avril 1999)

Sous réserve des dispositions ci-dessous, le présent accord peut concerner soit l'entreprise toute entière, soit seulement certains de ses établissements ou certaines de ses unités cohérentes dans l'organisation du travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Il concerne l'ensemble des salariés sous réserve des dispositions suivantes concernant les personnels de nuit et les assistantes maternelles.

Les personnels de nuit :

Par accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article 1er, il est possible d'inclure dans la réduction du temps de travail, certains personnels de nuit visés à l'article 05-04-2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 selon les dispositions suivantes : les personnels de nuit visés à l'article 05-04-2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 dont la totalité du travail contractuel s'effectue exclusivement la nuit – durant un mois considéré – bénéficient pendant ce mois de travail exclusif de nuit d'une réduction du temps de travail qui porte l'horaire à la quatorzaine pour un temps plein à 63 heures de travail effectif soit une réduction de 10 % de la durée conventionnelle actuelle égale à 70 heures par quatorzaine.

Les personnels de nuit visés à l'article 05-04-2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 qui ne bénéficient pas des dispositions prévues au a) du présent article 3 ou dont la totalité du travail contractuel ne s'effectue pas exclusivement la nuit durant un mois considéré bénéficient pendant ce mois d'un horaire à la quatorzaine égal pour un temps plein à 70 heures.

Les personnels de nuit non visés à l'article 05-04-2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 bénéficient des mêmes dispositions générales de réduction du temps de travail que l'ensemble des personnels.

L'ensemble des personnels de nuit -donc visés au a), b) et c) du présent article- bénéficient des primes de nuit, de dimanche et de jours fériés pour les nuits, dimanches et jours fériés effectués pendant leur horaire de travail effectif soit pour un temps plein à la quatorzaine de 63 heures ou 70 heures.

Les assistantes maternelles :

Les assistantes maternelles visées à l'annexe 10 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ne sont pas concernées par les dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatives à la durée du travail ; toutefois, afin de les inscrire dans le mouvement général de réduction du temps de travail des personnels des établissements, il est décidé de leur accorder 8 jours de repos annuels supplémentaires. Dans la mesure ou les assistantes maternelles continueraient à assurer pendant un ou plusieurs de ces jours de repos, la garde des enfants, il leur serait fait application de l'article A10-09 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951. En revanche, les intéressés ne sont pas concernés par l'application des dispositions prévues au c) de l'article 9.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel à temps partiel, le personnel d'encadrement, le corps médical.

Article 4 – Recrutement (modifié par l'additif bis du 22 avril 1999 et l'additif quater du 24 juin 1999)

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter ses effectifs, dans un délai maximum d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail. Cette augmentation sera fixée au vu de la réduction de l'horaire de travail retenue à l'article 2 du présent accord et en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement.
Toutefois lorsque la réduction du temps de travail retenue sera de 10 % ou de 15 %, les recrutements seront respectivement de 7 % ou de 11.5 %, ces pourcentages se rapportant à l'effectif en équivalent temps plein calculé sur les douze derniers mois précédant la signature de l'accord

d'entreprise ou d'établissement ou lorsqu'il s'agit d'appliquer un accord de branche, la signature de la convention de réduction du temps de travail liant l'entreprise et l'Etat. Ces pourcentages retenus ont pour objet de limiter à 4 % la perte de temps travaillé afin de préserver la qualité des soins et des services. En effet les 10 % de réduction concernent les horaires à 39 heures alors que les 7 % d'embauches portent sur des horaires à 35 heures ce qui entraîne une différence de 3,97 % d'heures de travail perdues.

Les embauches seront réalisées en contrats à durée indéterminée principalement à temps complet. Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel pourront également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

Dans la limite de l'augmentation des effectifs résultant du pourcentage d'embauche appliqué à l'effectif annuel moyen des seuls contrats à durée déterminée concernés par la réduction du temps de travail, les embauches pourront se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel, conformément aux dispositions des articles L.121-1 et suivant du Code du Travail ; la durée minimum de ces seuls contrats –sera de six mois.

Sont considérées comme embauches prises en compte au titre de contrepartie à la réduction du temps de travail la transformation en Contrats à Durée Indéterminée des Contrats à Durée Déterminée des salariés déjà présents dans l'entreprise lorsque le motif de recours à ces CDD est le remplacement d'un salarié absent.

Afin de maintenir les prestations servies par les établissements seront recherchés les moyens de majorer les pourcentages minimums légaux d'embauche de 6 % ou de 9 %. Pour faciliter ces majorations, il pourra être fait appel notamment à des salariés sur des contrats aidés, tels que des contrats de formation en alternance, des contrats emplois jeunes, des contrats consolidés etc….

Pour permettre d'effectuer certains des recrutements prévus au présent article, les établissements s'efforceront de rechercher si nécessaire des complémentarités d'heures avec des entreprises ou établissements géographiquement proches.

L'objet du présent accord conduit les signataires à considérer que l'intérêt général au service de l'emploi nécessite que les embauches concernent des personnes qui n'appartenaient pas à l'entreprise. Toutefois, les personnels à temps partiel qui n'auront pas refusé au titre de l'article 6, 3e alinéa ci-dessous que leur soit appliqué le présent accord, pourront dans le cadre des embauches compensatrices prévues, obtenir une réponse favorable à leur demande d'augmentation de leur durée de travail dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements et dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

Les catégories professionnelles, le nombre d'équivalent temps plein par catégorie professionnelle, ainsi que les délais des recrutements feront l'objet de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1er du présent accord.

Article 4 bis – Préservation des emplois. (accord défensif) (modifié par l'additif quater du 24 juin 1999)

Le nombre de licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique et évités en application du présent accord représentera au moins 7 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10%.

Le nombre de licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique et évités en application du présent accord doit représenter au moins 11.5 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 15%.

Pour les autres pourcentages de réduction du temps de travail, le pourcentage de licenciements évités est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement ou par décision unilatérale de l'employeur.

Article 5 – Maintien des effectifs

L'Etat, les collectivités territoriales, les organismes d'assurance maladie devront tenir compte dans la fixation des dotations et des tarifs des établissements des dispositions du présent accord ainsi que des accords complémentaires pour permettre ainsi aux dits établissements de tenir l'engagement de maintien des effectifs signé par convention avec le représentant de l'Etat. L'attribution de moyens budgétaires insuffisants au maintien de l'effectif constaté avant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail servant de base à la convention signée avec l'Etat ne saurait entraîner ni la responsabilité de l'entreprise ni la rupture de la convention.
La durée minimum légale de maintien des effectifs augmentés à l'occasion de la réduction du temps de travail est égale à deux ans à compter de la dernière embauche réalisée. Toutefois les signataires du présent accord estiment nécessaire que tout soit mis en œuvre pour que cette durée aille au-delà de deux ans. A cet effet, les recettes découlant des aides de l'Etat sur la réduction du temps de travail ainsi que les recettes résultant des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, seront affectées exclusivement aux conséquences de la convention avec l'Etat, c'est-à-dire aux embauches ; l'excédent éventuel annuel de ces recettes par rapport aux dépenses salariales des embauches compensatrices à la réduction du temps de travail sera provisionné au compte de résultat et reporté sur l'exercice budgétaire suivant avec exclusivement la même affectation.
L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement fixera conformément au IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 la durée de l'engagement de l'entreprise ou de l'établissement, tenant compte de la diversité des entreprises ou établissements.
L'entreprise ou l'établissement fournira aux instances représentatives du personnel les informations sur les embauches réalisées et sur le maintien des effectifs.

Article 5 bis – Maintien des effectifs (accord défensif)

Les parties s'engagent à maintenir les effectifs calculés en équivalent temps plein pendant deux ans à compter de la signature de la convention passée avec l'Etat.
Par accord d'entreprise ou d'établissement et dans le cadre de l'accord "défensif" prévu par les articles 4 bis et 5 bis, il est possible de déroger provisoirement aux dispositions salariales de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 sans toutefois pouvoir modifier la valeur du point prévue par la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ; cette dérogation ne pourra entraîner par salarié une retenue supérieure à 1 % du salaire brut et pour une période d'une durée maximum de 2 ans. Cette dérogation salariale a pour objet de préserver des emplois menacés dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.
Les recettes découlant de ces mesures salariales dérogatoires seront affectées en totalité et exclusivement aux mesures de maintien des effectifs ; un rapport sur le montant total de ces recettes et les emplois préservés sera adressé aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement et présenté aux institutions représentatives du personnel qui seront associées au suivi de l'accord.
Les personnels dont l'emploi n'aura pu être préservé par les présentes mesures pourront s'inscrire à la bourse d'emploi de la FEHAP afin de faciliter leur embauchage par d'autres établissements adhérents de la FEHAP.

Article 6 – Temps partiel (modifié par l'additif quater du 24 juin 1999)

Pour les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application dans ledit établissement du présent accord, sera appliqué une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que la réduction appliquée à l'horaire collectif ; ils bénéficieront alors de l'indemnité de solidarité prévue pour les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail.

La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être réduite si la réduction a pour effet de faire perdre à l'intéressé le bénéfice des prestations en espèces et en nature du régime de sécurité sociale sauf demande expresse du salarié concerné.
Le nouvel horaire de travail sera constaté par un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.
Toutefois les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application du présent accord, pourront au moment de l'application du présent accord refuser que leur soit appliqué ledit accord ; ce refus, qui ne saurait justifier de licenciement pour refus de modification substantielle du contrat de travail ni aucune autre sanction, devra être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé par écrit de la mise en œuvre de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1er du présent accord. Dans ce cas les salariés concernés verront maintenus leur temps de travail et la rémunération afférente sans pouvoir prétendre au bénéfice direct ou indirect, immédiat ou ultérieur de quelques mesures que ce soit résultant de l'application du présent accord auquel ils auront globalement et définitivement renoncé par leur refus objet du présent alinéa.
Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail. Cette demande des salariés à temps partiel sera acceptée par l'établissement, dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

Article 7 – Les cadres

Les cadres soumis à l'horaire collectif de travail se verront appliquer les modalités de réduction de l'horaire de travail définies pour les salariés non cadres par le présent accord.
Les cadres non soumis à l'horaire collectif de travail du fait de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail se verront appliquer la réduction du temps de travail suivant des modalités particulières. A l'intérieur du groupe des cadres, non soumis à l'horaire collectif de travail, il convient de distinguer les cadres dirigeants au forfait tous horaires d'une part, et les cadres au forfait horaire d'autre part :

- Les cadres dirigeants sont ceux qui disposent par délégation d'un pouvoir de direction général et permanent et d'une très large autonomie dans l'organisation de leurs horaires de travail. Ils ne sont donc pas soumis à un horaire de travail et relèvent d'un forfait tous horaires ; sont concernés, les directeurs, les directeurs-adjoints, les gestionnaires, prévus à l'article A1.4.2, ainsi que les médecins directeurs prévus à l'article A.1.5.1.2. de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 disposant de la délégation et de l'autonomie visée au présent alinéa. Ils bénéficient au titre de contrepartie de la réduction du temps de travail de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires .
- Les cadres bénéficiant par délégation ou subdélégation d'un pouvoir de direction partiel et permanent et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et de leurs horaires sont, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, concernés par un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires soit 76 heures à la quatorzaine. Pour tenir compte des fluctuations d'horaires dont ils ont toutefois l'initiative, les dépassements de l'horaire légal dans la limite de 6 heures par quatorzaine n'entraîneront, compte tenu du niveau de la rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires, ni paiement d'heures supplémentaires, ni majoration pour heures supplémentaires. Ils bénéficient de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires au titre de contrepartie du forfait horaire. Sont concernés les chefs de service visés à l'article A.1.4.3, coefficient 600 et au-delà et disposant de la délégation et de l'autonomie définies au présent alinéa.
- Pour les médecins et pharmaciens bénéficiant du titre 20 de la Convention Collective

Nationale du 31 octobre 1951,

- à l'exception des médecins-directeurs,
- à l'exception des médecins et pharmaciens soumis à l'horaire collectif de travail dont la durée de travail est réduite dans les conditions générales du présent accord, eu égard à la spécificité de l'exercice de leur art et au caractère impérieux des nécessités de service, il est retenu un dispositif similaire à celui des cadres ci-dessus à savoir, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires, soit 76 heures à la quatorzaine. Pour tenir compte des fluctuations d'horaire dont ils ont toutefois l'initiative, les dépassements de l'horaire légal dans la limite de 6 heures par quatorzaine n'entraîneront compte tenu du niveau de la rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires ni paiement d'heures supplémentaires ni majoration pour heures supplémentaires. Ils bénéficient de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires au titre de contrepartie du forfait horaire de trois heures.

Pour tenir compte de l'obligation de formation des médecins, il leur est accordé une autorisation annuelle d'absence pour formation continue égale à une semaine sauf dispositions en matière de formation continue plus favorables dans l'établissement.

Les conventions de forfait doivent s'intégrer dans les contrats de travail des cadres concernés, c'est-à-dire, correspondant aux définitions données dans le présent article.

Les jours de repos prévus au présent article seront pris à hauteur de 50 % à l'initiative des cadres de manière compatible avec la fonction et les responsabilités assumées ou seront affectés par eux sur un Compte Epargne Temps ouvert par convention ou accord collectif étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement selon les modalités prévues à l'article 4 de la loi 98-461 ou à l'article L.227-1 du Code du Travail.

Pendant leur absence, ces personnels d'encadrement seront, dans la mesure du possible, remplacés par des embauches compensatrices définies par l'accord d'entreprise ; à défaut d'embauche il sera dans la mesure du possible pallié à leur absence par des personnels présents dans l'entreprise chargés par subdélégation de tout ou partie des responsabilités exercées par les cadres remplacés.

Article 8 – Les travailleurs handicapés

L'accord de branche Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés signé par la FEHAP et les 5 organisations syndicales de salariés et agréé par Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité a fixé, pour les établissements et services adhérents de la Fédération, une grande ambition en faveur des travailleurs handicapés puisqu'il s'agit d'aller au-delà de la loi du 10 juillet 1987 et de parvenir globalement à un taux de 7% c'est-à-dire supérieur d'un point au taux légal de 6%.

Aussi afin de poursuivre la réalisation de cet engagement les signataires du présent accord demandent aux établissements et services d'inclure dans leurs accords l'objectif de maintenir à tout le moins lors de la réduction du temps de travail le taux de travailleurs handicapés atteint précédemment d'où la nécessité d'inclure des travailleurs handicapés dans les embauchés. Les aides à l'embauche, à la formation, à l'adaptation des postes de travail, à la consolidation des postes et à leur pérennisation accompagneront les travailleurs handicapés recrutés dans le cadre de la compensation de la réduction du temps de travail et donneront lieu à toutes les décisions nécessaires par le comité paritaire de l'accord de branche Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, accord conclu en vertu de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par arrêté du 15 janvier 1999.

Article 9 – Rémunération (modifié par l'additif du 9 avril 1999 et l'additif quater du 24 juin 1999)

a) Principe : Dans le cadre du présent accord la rémunération conventionnelle des salariés présents lors de la réduction du temps de travail sera réduite dans les mêmes proportions que

la durée du travail. Cette réduction concerne l'ensemble du salaire incluant les primes et indemnités de toute nature. Cette rémunération réduite sera également celle applicable aux nouveaux salariés c'est à dire à ceux recrutés à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement.

La rémunération conventionnelle des salariés à temps partiel présents dans l'entreprise ou l'établissement au moment de la réduction du temps de travail et dont le temps partiel aura à cette occasion été majoré sera elle-même majorée proportionnellement.

Toutefois pour les salariés dont l'horaire de travail aura été effectivement réduit en application du présent accord, et qui auront ainsi contribué au développement de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, il sera ajouté à cette rémunération une indemnité dite de solidarité. Cette indemnité de solidarité est fixée de manière à permettre pour un temps plein après réduction de 10 % de sa durée du travail, un salaire égal à 39 heures de travail hebdomadaires et pour un temps plein après réduction de 15 % de sa durée du travail, un salaire égale à 37 heures et demi de travail hebdomadaires.

b) Par simplification administrative et pour tenir compte de la différence provisoire entre le salaire brut antérieur à la réduction du temps de travail et le salaire minoré après réduction de 15 % du temps de travail et majoré de l'indemnité de solidarité, il est créé au 1er septembre 1999 une retenue d'un montant de 3.84 % sur le salaire brut antérieur théorique ; cette retenue affectée exclusivement à la création d'emplois est dénommée "retenue pour création d'emplois" et apparaît seule sur la fiche de paie pour réduire le salaire brut antérieur théorique de 3.84 % déterminant ainsi le salaire brut conventionnel sur lequel s'appliquent les diverses cotisations et taxes.

c) Participation complémentaire :

Pour les personnels présents au moment de la mise en œuvre, le 1er septembre 1999, de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés jusqu'au 31 décembre 2000 la durée des échelons est prolongée de seize mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de trois ans, cette période est prolongée de seize mois.

Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1.5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisations, à l'exception des indemnités pour travail de nuit, de dimanche et jours fériés prévues aux articles A3.2 et A3.3 de l'annexe III à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.

Les salariés qui au 1er septembre 1999 se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de seize mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.

d) Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des contreparties salariales supérieures en fonction de l'état des lieux desdites entreprises ou établissements

e) Nouveaux salariés et salariés à temps partiel : Les nouveaux salariés recrutés à temps plein à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement bénéficieront de cette indemnité de solidarité ci-dessus et seront concernés par les dispositions du présent article Les nouveaux salariés recrutés à temps partiel seront rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois pour ceux des salariés à temps partiel qui auront refusé l'application du présent accord conformément au 3° alinéa de l'article 6 du présent accord, les dispositions du présent article ne seront pas appliquées mais ils ne pourront se prévaloir immédiatement ou ultérieurement d'aucuns

avantages directs ou indirects résultant du présent accord et notamment de l'indemnité de solidarité qui constitue un avantage conventionnel dont l'attribution est subordonnée à l'application du présent article.

Article 10 – Politique salariale (modifié par l'additif du 9 avril 1999, l'additif ter du 14 juin 1999 et l'additif quater du 24 juin 1999)

Les revalorisations salariales prévues pour 1999 en parité avec l'accord salarial de la Fonction Publique – portant majoration de 0.5 % au 1er avril 1999 et 0.8 % au 1er décembre 1999 sont appliquées aux mêmes dates et pour les mêmes montants à la masse salariale brute de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.
Les mesures catégorielles Fonction Publique Hospitalière de 1998 (hors mesures SMIC) et les augmentations générales indiciaires de la fonction Publique Hospitalière de 1 point au 01.04.99 et de 1 point au 01.12.99 sont accordées en crédits aux établissements.
Les négociations salariales Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 à venir donneront priorité à l'affectation aux établissements d'un crédit total de 2.58 % de la masse salariale incluant les mesures suscitées. Ces crédits s'inscriront en parité avec les revalorisations générales ou catégorielles de la Fonction Publique.
Les recettes afférentes à ces augmentations sont affectées dans chaque entreprise ou établissement, exclusivement et en totalité à la compensation des embauches résultant de la réduction du temps de travail, quel que soit le pourcentage de la réduction du temps de travail, - que celui-ci donne lieu ou non aux aides de l'Etat - ou à la préservation des effectifs dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.
La différence entre les dépenses salariales résultant des déroulements de carrière au titre de l'ancienneté prévue par la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et celles produites par les prolongations de durée d'échelon d'une part, le différé des augmentations salariales générales des salariés se trouvant en fin de carrière au 1er septembre 1999 d'autre part, seront affectées exclusivement et en totalité à la compensation partielle des embauches résultant de la réduction du temps de travail ou au maintien de l'emploi dans les cas prévus aux articles 4 bis et 5 bis.
Pour les salariés quittant les établissements dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique telle que visée aux articles 4 bis et 5 bis, le salaire conventionnel servant notamment de base au calcul des différentes indemnités de rupture et aux indemnités ASSEDIC est reconstitué sans tenir compte des mesures définies au c) de l'article 9.

Article 11 – Parité avec la fonction publique

La mise en œuvre du présent accord repose sur la parité globale avec la fonction publique hospitalière.
L'appréciation de cette parité s'appuiera d'une part sur le taux initial d'augmentation annuelle des salaires dans la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et d'autre part sur l'actualisation a posteriori au vu des résultats annuels constatés.
Cette évaluation se fera sur la base de critères déterminés permettant la comparaison algébrique de l'incidence des différentes mesures intervenues dans la fonction publique hospitalière et de celles intervenues dans la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951. L'évaluation prendra en compte à la fois les mesures salariales générales ou catégorielles ainsi que l'évolution du temps de travail effectif.
Ce dispositif entre en vigueur au 1er janvier 1999.

Article 12 – Aides spécifiques complémentaires générales (modifié par l'additif du 9 avril 1999)

Les aides spécifiques complémentaires relatives aux conséquences financières de la réduction du temps de travail qui seraient accordées de façon générale, en plus des aides de droit commun prévues par la loi du 13 juin 1998, par les Pouvoirs Publics aux établissements visés par le présent accord seront affectées à la réduction du temps de travail suivant des modalités fixées par avenant au présent accord.

Article 13 – Suivi de l'accord

Un comité de suivi sera mis en place composé paritairement des signataires du présent accord ; il sera informé de la signature des accords complémentaires mettant en œuvre le présent accord et pourra être saisi pour avis en cas de difficultés particulières.
Un rapport annuel sera présenté par la FEHAP à la Commission Paritaire prévue au titre Ier de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.
Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un rapport annuel portant sur l'exercice civil écoulé sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle.

Article 14 – Dénonciation – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions des articles 01.03 et 01.05 de la convention collective. Il prendra effet après agrément donné par le Ministre compétent dans les conditions de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée.
Les entreprises ou établissements qui l'appliquent ne seront toutefois liés par ces dispositions comme par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement ou de la décision de l'employeur qu'après signature par l'entreprise de la convention passée avec l'Etat au titre de la loi du 13 juin 1998.

ANNEXE RELATIVE A L'AMENAGEMENTDU TEMPS DE TRAVAIL

Dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et mettant en œuvre la réduction du temps de travail dans les conditions définies par l'avenant 99-01, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sont établies par accord d'entreprise ou d'établissement en s'appuyant sur l'accord de branche UNIFED ou à défaut et en attendant celui-ci sur les préconisations adressées par la FEHAP à ses adhérents.

Signataires :

FEHAP **CFDT - CFTC**

Avenant n° 2000-02 du 12 avril 2000

Agréé par Arrêté du 21.07.2000 (J.O. du 16.09.01)

Préambule

Les organisations signataires du présent accord estiment qu'il y a lieu d'aider les établissements n'ayant pas signé d'accord d'anticipation de la réduction du temps de travail sur les bases de l'avenant n° 99-01 modifié à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et/ou de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 à signer un accord de réduction du temps de travail sur les bases du présent avenant et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Elles rappellent que les entreprises de 20 salariés et moins, du fait qu'elles ne sont visées par la réduction de la durée légale du travail qu'à compter du 1er janvier 2002, continuent de pouvoir négocier des accords sur la base de l'avenant n° 99-01 modifié.
Pour l'essentiel, le présent avenant reprend dans un souci de cohérence et chaque fois que c'est possible, les dispositions de l'avenant n° 99-01 modifié.
Les organisations signataires affirment leur volonté de préserver la qualité des soins et des services dans les établissements et services relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.
L'application du présent accord tient compte des diverses situations des établissements et services, notamment au regard de la durée réelle de travail constatée, de leur évolution prévisible dans le cadre de la politique sanitaire, sociale et médico-sociale, et de la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, dans le cadre de l'accord de branche du 1er avril 1999. Les créations ou préservations d'emplois seront déterminées en fonction de la totalité des ressources définies au présent accord et du budget de l'établissement.

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 tel que défini par son article 01.01 qui n'ont pas anticipé la réduction du temps de travail sous réserve :
– dans les entreprises de 50 salariés ou plus d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement (s),
– dans les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception de celles de vingt salariés et moins qui négocieront un accord d'anticipation, soit d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement (s), soit à défaut de délégué syndical ou de salarié mandaté d'une décision unilatérale de l'employeur après avis des instances représentatives du personnel ou à défaut après avis des personnels.

Le présent accord peut également être mis en œuvre dans des entreprises de moins de 50 salariés par un accord conclu entre lesdites entreprises regroupées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le cadre de l'article L.132-30, 1er et 2e alinéas du Code du Travail.

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail sont soumis à l'agrément du ministre compétent au titre de l'article 16 de la loi 75-535 modifiée.
Conformément à l'article 19-VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ces accords collectifs pourront – à défaut de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical – être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'Outre-mer.

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec le ou les délégués syndicaux ou à défaut le ou les salariés mandatés doivent être conclu en conformité avec les conditions visées à l'article 19 V et VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.
Dans toutes les entreprises ou établissements relevant du champ d'application du présent accord, une consultation systématique des institutions représentatives du personnel ou à défaut des personnels eux-mêmes, sera effectuée. Dans les entreprises ou établissements s'engageant dans la négociation d'un accord, la consultation devra avoir lieu préalablement à la conclusion dudit accord.

Article 2 – Durée collective du travail

Dans les entreprises ou établissements ayant choisi d'appliquer les dispositions du présent avenant, la durée collective du travail est de 35 heures, en moyenne par semaine, appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif, quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail retenu.

Article 3 – Personnel concerné

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés sous réserve des dispositions suivantes concernant les assistantes maternelles.
Les assistantes maternelles visées à l'annexe 10 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ne sont pas concernées par les dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatives à la durée du travail ; toutefois, afin de les inscrire dans le mouvement général de réduction du temps de travail des personnels des établissements, il est décidé de leur accorder 8 jours de repos annuels supplémentaires. Dans la mesure ou les assistantes maternelles continueraient à assurer pendant un ou plusieurs de ces jours de repos, la garde des enfants, il leur serait fait application de l'article A10-09 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951. En revanche, les intéressés ne sont pas concernés par l'application des dispositions prévues au b) de l'article 10.
Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel à temps partiel, le personnel d'encadrement, le corps médical sous réserve que celui-ci se voit appliquer la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 dans l'établissement concerné.

Article 4 – Création et préservation de l'emploi

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement affecte intégralement les recettes dégagées au titre des mesures salariales générales fixées par l'avenant n° 99-01 modifié et les allégements de cotisations sociales énoncés à l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, au financement des recrutements – qui seront effectués principalement en contrat à durée indéterminée, dans un délai maximum d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail – ou des emplois qui seront préservés.
Les accords d'entreprise ou d'établissement ou ces décisions unilatérales de l'employeur déterminent le nombre de postes créés ou préservés, les qualifications retenues, le calendrier d'embauche et la durée de l'engagement de maintien des effectifs, en fonction des ressources dégagées énoncées ci-dessus.
Les embauches seront réalisées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.
Les emplois ainsi financés au-delà de l'effectif rémunéré par le budget font l'objet d'un suivi annuel spécifique.

Article 4 bis – Préservation de l'emploi dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique

Les parties s'engagent à préserver au maximum les effectifs en affectant à la masse salariale, les recettes liées à la réduction du temps de travail.
Afin de préserver des emplois menacés dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, il est possible par accord d'entreprise ou d'établissement de déroger provisoirement aux dispositions salariales de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 sans toutefois pouvoir modifier la valeur du point prévue par la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ; cette dérogation ne pourra entraîner par salarié une retenue supérieure à 1 % du salaire brut et pour une période d'une durée maximum de 2 ans. Les recettes découlant de ces mesures salariales dérogatoires seront affectées en totalité et exclusivement aux mesures de maintien des effectifs ; un rapport annuel sur le montant total de ces recettes et les emplois préservés sera adressé aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement et présenté aux institutions représentatives du personnel qui seront associées au suivi de l'accord.
Les personnels dont l'emploi n'aura pu être préservé par les présentes mesures pourront s'inscrire à la bourse d'emploi de la FEHAP afin de faciliter leur embauchage par d'autres établissements adhérents de la FEHAP.

Article 5 – Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application dans ledit établissement du présent accord, sera appliqué une réduction de 4/39e de leur temps de travail ; ils bénéficieront alors de l'indemnité de solidarité prévue pour les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail leur permettant de conserver leur niveau de rémunération antérieur. La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être réduite si la réduction a pour effet de faire perdre à l'intéressé le bénéfice des prestations en espèces et en nature du régime de sécurité sociale sauf demande expresse du salarié concerné.
Le nouvel horaire de travail sera constaté par un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.
Toutefois les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application du présent accord, pourront au moment de l'application du présent accord refuser que leur soit appliqué ledit accord ; ce refus, qui ne saurait justifier de licenciement pour refus de modification substantielle du contrat de travail ni aucune autre sanction, devra être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé par écrit de la mise en œuvre de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1er du présent accord. Dans ce cas les salariés concernés verront maintenus leur temps de travail et la rémunération afférente sans pouvoir prétendre au bénéfice direct ou indirect, immédiat ou ultérieur de quelques mesures que ce soit résultant de l'application du présent accord auquel ils auront globalement et définitivement renoncé par leur refus objet du présent alinéa.
Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail.
Dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus, les salariés à temps complet pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps partiel.

Article 6 – Temps choisi

Afin de favoriser les modifications d'horaire du temps complet vers le temps partiel et inversement du temps partiel vers le temps complet, les mesures ci-après seront mises en place : - tout projet

de recrutement d'un salarié à temps partiel ou à temps complet sera porté à la connaissance du personnel ; les candidatures des salariés intéressés par un changement d'horaire, sous réserve qu'elles correspondent aux qualifications exigées, seront examinées en priorité.

- A cet effet, tout salarié intéressé devra adresser une demande par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis contre décharge à la direction.
- La direction après avoir reçu chaque candidat notifiera par écrit sa décision dans un délai maximum d'un mois.

Indépendamment de cette procédure liée au recrutement, tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel.

Toute demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge, en précisant la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée six mois avant cette date.

La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

Article 7 – Egalité professionnelle

La nature des emplois majoritairement réglementés et les dispositions de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatives au recrutement, à la fixation des rémunérations et au déroulement de carrière assurent l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et permettent donc d'éviter toute discrimination.

Les signataires du présent accord réaffirment leur attachement à ce principe et continueront à veiller à son application.

Article 8 – Les cadres

Les dispositions applicables aux cadres sont celles énoncées à l'article 7 de l'avenant n° 99-01 modifié.

Toutefois, les entreprises ou établissements peuvent par accord collectif établir des modalités particulières pour les cadres, conformes aux dispositions de l'article 11 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Le nombre de jours travaillés par an est fixé à 207 dans la convention de forfait.

Article 9 – Les travailleurs handicapés

L'accord de branche Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés signé par la FEHAP et les cinq organisations syndicales de salariés et agréé par Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité a fixé, pour les établissements et services adhérents de la Fédération, une grande ambition en faveur des travailleurs handicapés puisqu'il s'agit d'aller au-delà de la loi du 10 juillet 1987 et de parvenir globalement à un taux de 7% c'est-à-dire supérieur d'un point au taux légal de 6%.

Aussi afin de poursuivre la réalisation de cet engagement les signataires du présent accord demandent aux établissements et services d'inclure dans leurs accords l'objectif de maintenir à tout le moins lors de la réduction du temps de travail le taux de travailleurs handicapés atteint précédemment d'où la nécessité d'inclure des travailleurs handicapés dans les embauchés. Les aides à l'embauche, à la formation, à l'adaptation des postes de travail, à la consolidation des postes et à leur pérennisation accompagneront les travailleurs handicapés recrutés dans le cadre de la compensation de la réduction du temps de travail et donneront lieu à toutes les décisions nécessaires par le comité paritaire de l'accord de branche Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, accord conclu en vertu de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par arrêté du 15 janvier 1999.

Article 10 – Rémunération

a) Principe : Dans le cadre du présent accord la rémunération conventionnelle des salariés présents lors de la réduction du temps de travail sera réduite dans les mêmes proportions que la durée du travail. Cette réduction concerne l'ensemble du salaire incluant les primes et indemnités de toute nature. Cette rémunération réduite sera également celle applicable aux nouveaux salariés c'est à dire à ceux recrutés à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement.

La rémunération conventionnelle des salariés à temps partiel présents dans l'entreprise ou l'établissement au moment de la réduction du temps de travail et dont le temps partiel aura à cette occasion été majoré sera elle-même majorée proportionnellement.
Toutefois pour ceux des salariés à temps partiel qui auront refusé l'application du présent accord conformément au 3° alinéa de l'article 6 du présent accord, les dispositions du présent article ne seront pas appliquées mais ils ne pourront se prévaloir immédiatement ou ultérieurement d'aucuns avantages directs ou indirects résultant du présent accord et notamment de l'indemnité de solidarité qui constitue un avantage conventionnel dont l'attribution est subordonnée à l'application du présent article.
Pour les salariés dont l'horaire de travail aura été effectivement réduit en application du présent accord, et qui auront ainsi contribué au développement de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, il sera ajouté à cette rémunération une indemnité dite de solidarité. Cette indemnité de solidarité est fixée de manière à permettre pour un temps plein après réduction de sa durée du travail, un salaire égal, pour 35 heures hebdomadaires, à 39 heures de travail hebdomadaires, soit mensuellement un salaire égal pour 151.67 heures à 169 heures. Ainsi, pour les salariés bénéficiant de l'indemnité de solidarité, le salaire conventionnel inclut ladite indemnité de solidarité.
Les nouveaux salariés recrutés à temps plein à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement bénéficieront de cette indemnité de solidarité ci-dessus et seront concernés par les dispositions du présent article.
Les nouveaux salariés recrutés à temps partiel seront rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b) Participation complémentaire :

Pour les personnels présents au moment de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés au cours des seize mois suivant cette réduction du temps de travail, la durée des échelons est prolongée de seize mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de trois ans, cette période est prolongée de seize mois.
Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1.5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisations, à l'exception des indemnités pour travail de nuit, de dimanche et jours fériés prévues aux articles A3.2 et A3.3 de l'annexe III à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.
Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.
Les salariés qui au moment de la réduction du temps de travail se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de seize mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.
c) Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des contreparties salariales supérieures en fonction de l'état des lieux desdites entreprises ou établissements, au regard d'éventuelles dispositions extra-conventionnelles.

Article 11 – Politique salariale

La mise en œuvre du présent accord s'effectue par application des mesures salariales de portée générale définies à l'article 10 de l'avenant n° 99-01 modifié à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.
Article 12 – Parité avec la fonction publique

La mise en œuvre du présent accord repose sur la parité globale avec la fonction publique hospitalière telle que définie à l'article 11 de l'avenant n° 99-01 modifié à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Article 13 – Aides spécifiques complémentaires

Les aides spécifiques complémentaires relatives aux conséquences financières de la réduction du temps de travail qui seraient accordées de façon générale ou individuelle, en plus des aides de droit commun, par les pouvoirs publics aux établissements visés par le présent accord seront affectées exclusivement et en totalité à la réduction du temps de travail.

Article 14 – Suivi de l'accord

Un comité de suivi sera mis en place composé paritairement des signataires du présent accord ; il sera informé de la signature des accords complémentaires mettant en œuvre le présent accord et pourra être saisi pour avis en cas de difficultés particulières.

Un rapport annuel sera présenté par la FEHAP à la Commission Paritaire prévue au titre Ier de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.
Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un rapport annuel portant sur l'exercice civil écoulé sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle.

Article 15 – Dénonciation – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions définies à l'article 01.03 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ou dénoncé en totalité, la dénonciation partielle étant exclue.
Il prendra effet après agrément donné par le Ministre compétent dans les conditions de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée et s'appliquera aux accords et aux décisions unilatérales signés en application du présent avenant et agréés.

ANNEXE RELATIVE A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et mettant en œuvre la réduction du temps de travail dans les conditions définies par l'avenant 2000-02, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sont établies par accord d'entreprise ou d'établissement en s'appuyant sur l'accord de branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1er avril 1999.

Fait à Paris le 12 avril 2000

FEHAP **C.F.D.T. - C.F.T.C.**

Avenant n°2009-03 du 03 avril 2009 modifié par la recommandation patronale du 04 septembre 2012 (extrait)

Agréé par Arrêté du 25 septembre 2009 (JO du 02 octobre 2009)

Annexe à l'article 08.02 de la CCN51

DETERMINATION DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL ET INCIDENCES DE CE SALAIRE SUR LES DIFFERENTS ELEMENTS DE REMUNERATION

A compter du 1er janvier 2009, conformément à l'article 08.02 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 les éléments de rémunération du salaire minimum conventionnel dont il convient de tenir compte dans le comparatif avec le SMIC sont les suivants :

- coefficient de référence (article 08.01.1)
- compléments de rémunération (métier, diplôme, encadrement) (article 08.01.1) - avantages en nature
- indemnité différentielle (Avenant relatif à la rénovation)(article 9 de l'avenant 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN51)
- indemnité différentielle de remplacement (article 08.03.2)
- points ou indemnités supplémentaires dès lors que leur attribution n'est pas liée à des sujétions (article 08.03.1)
- prime de vie chère (Accords collectifs « vie chère » Guadeloupe – Martinique - Guyane)
- valeur du point majorée de 20% à l'Ile de la Réunion (accord SAPRESS)
- Indemnité compensatrice de jour férié acquise en cas de jour férié ayant coïncidé avec un jour de travail (article 11.01)
- l'indemnité de promotion visée à l'article 08.3.3.

A compter du 1er janvier 2009, conformément à l'article 08.02 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 les éléments de rémunération du salaire minimum conventionnel dont il n'y a pas lieu de tenir compte dans le comparatif avec le SMIC sont les suivants :

- indemnités pour travail de nuit, dimanches et jours fériés (articles A3.2 et A3.3)
- primes d'internat (5% et 3%) et prime pour contraintes conventionnelles particulières (articles A3.4.2 et A3.4.3)
- Prime décentralisée
- Remboursements de frais
- Heures supplémentaires, heures complémentaires, gardes et astreintes
- Indemnité de carrière (article 8 de l'avenant 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN51)
- Points ou indemnités supplémentaires dès lors que leur attribution est liée à des sujétions (article 08.03.1)
- Ancienneté (article 08.01.1)
- Primes fonctionnelles (article 08.01.1)

L'indemnité permettant d'assurer aux salariés le salaire minimum conventionnel visé ci-dessus entre dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires, des astreintes, des heures complémentaires et de la prime décentralisée.

Fait à Paris, le 03 avril 2009

FEHAP **CFE-CGC- CGT – CFDT – CFTC**

Article 7 bis de l'Avenant n°2014–01 du 04 fevrier 2014 – Accord spécifique aux bas salaires

Agréé par Arrêté du 15 mai 2014 (JO du 22 mai 2014)
Annexe à l'article 08.02 de la CCN51

En 2009 les partenaires sociaux et la FEHAP ont signé un Avenant n° 2009-03 du 03 avril 2009 qui a introduit dans la CCN 51 un salaire minimum conventionnel.
L'article 08.02 créé par cet avenant pose le principe d'un salaire minimum conventionnel dont le niveau ne peut être inférieur au SMIC.

Cet avenant a prévu, en outre, un double avantage au profit des salariés :

- la prime d'ancienneté n'est pas prise en compte dans le comparatif avec le SMIC, - la prime décentralisée de 5 % (ou 3 % en fonction du secteur d'activité) est exclue du comparatif avec le SMIC, quelles que soient ses modalités d'attribution.

Néanmoins, malgré l'existence du salaire minimum conventionnel, il est convenu de mettre en place un dispositif particulier pour les premiers niveaux de rémunération.

Article 1er :

A compter du 1er janvier 2014 le salaire minimum conventionnel mensuel brut des salariés est égal à 1450 euros.

Le salaire minimum conventionnel mensuel brut est mentionné sur une seule ligne du bulletin de salaire ; il comprend les éléments de rémunération suivants, sous réserve que le montant global desdits éléments ne lui soit pas supérieur :

- coefficient de référence (article 08.01.1)
- compléments de rémunération (métier, diplôme, encadrement) (article 08.01.1) - avantages en nature
- indemnité différentielle (Avenant relatif à la rénovation)(article 9 de l'avenant 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN51)
- indemnité de promotion (article 08.03.3)
- indemnité différentielle de remplacement (article 08.04.2)
- points ou indemnités supplémentaires dès lors que leur attribution n'est pas liée à des sujétions (article 08.04.1)
- prime de vie chère (Accords collectifs « vie chère » Guadeloupe – Martinique - Guyane)
- valeur du point majorée de 20% à l'Ile de la Réunion (accord SAPRESS)
- Indemnité compensatrice de jour férié acquise en cas de jour férié ayant coïncidé avec un jour de travail (article 11.0.3.2)

Pour les personnels bénéficiaires d'avantages en nature et sans remise en cause du principe rappelé à l'alinéa précédent, les avantages en nature doivent être identifiés et figurer sur une ligne spécifique du bulletin de salaire.

Article 2 :

La valeur du point servant au calcul des indemnités pour travail de nuit, pour travail effectué les dimanches ou jours fériés n'est pas modifiée par le présent texte.

FEHAP **CFE-CGC – CFDT – CFTC**

ACCORD COLLECTIF VIE CHERE GUADELOUPE

PREAMBULE:
Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et medico-social à but non lucratif, de disparités et d'écarts salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Guadeloupe par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.
Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40% pour la Guadeloupe dans le secteur public.
Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de "vie chère", aux conditions définies ci-après.

ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord couvre le département de la Guadeloupe à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et medico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

ARTICLE 2: PRIME DE VIE CHERE

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Guadeloupe, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée "prime vie chère".
La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quelque soit le métier ou le poste occupé.
Le montant de cette prime est l'équivalent de 20% du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :
- coefficient de référence,
- ancienneté,
- majoration spécifique,
- indemnité de carrière, etc. (c/f titre 8 de la Convention Collective 51)

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes autres primes dites de vie chère ayant le même objet.

ARTICLE 3 : DUREE – DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

ARTICLE 4 : REVISION – DENONCIATION Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article (s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.

Conformément aux dispositions du Code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

ARTICLE 5 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L 132-17 du code du travail est la Commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

ARTICLE 6 : DEPOT – PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Guadeloupe, et aux Greffes des Conseils des Prud'hommes de Pointre-à-Pitre et de Basse Terre.

Fait à Gosier, le 30 mai 2006

FEHAP

C.T.U. - C.F.D.T./U.I.R. - Action Sociale/UGTG - C.F.T.C./U.D. C.G.T./F.O. - C.F.E.-C.G.C – C.G.T.G.

ACCORD COLLECTIF VIE CHERE MARTINIQUE

PREAMBULE:
Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et medico-social à but non lucratif, de disparités et d'écarts salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Martinique, par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.
Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40% pour la Martinique dans le secteur public.
Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de "vie chère", aux conditions définies ci-après.

ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord couvre le département de la Martinique à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et medico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

ARTICLE 2: PRIME DE VIE CHERE

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Martinique, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée "prime vie chère".
La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quelque soit le métier ou le poste occupé.
Le montant de cette prime est l'équivalent de 20% du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :
- coefficient de référence,
- ancienneté,
- majoration spécifique,
- indemnité de carrière, etc. (c/f titre 8 de la Convention Collective 51)

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec aucune autre prime dite de vie chère ayant le même objet.

ARTICLE 3 : DUREE – DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

ARTICLE 4 : REVISION – DENONCIATION

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article (s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.

Conformément aux dispositions du Code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

ARTICLE 5 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L 132-17 du code du travail est la Commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

ARTICLE 6 : DEPOT – PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Martinique, et au Conseil des Prud'hommes de Fort-de-France.

Fait à Rivière-Salée, le 12 mai 2006

FEHAP

C.G.T.M. - C.D.M.T. - C.F.T.C. - U.I.R./C.F.D.T.
F.O. - C.F.E.-C.G.C

ACCORD COLLECTIF VIE CHERE GUYANE

PREAMBULE:
Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et medico-social à but non lucratif, de disparités et d'écarts salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Guyane, par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.
Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40% pour la Guyane dans le secteur public.
Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de "vie chère", aux conditions définies ci-après.

ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord couvre le département de la Guyane à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

ARTICLE 2: PRIME DE VIE CHERE

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Guyane, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée "prime vie chère".
La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quelque soit le métier ou le poste occupé.
Le montant de cette prime est l'équivalent de 20% du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :
- coefficient de référence,
- ancienneté,
- majoration spécifique, indemnité de carrière, etc. (c/f titre 8 de la Convention Collective 51)

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec aucune autre prime dite de vie chère ayant le même objet.

ARTICLE 3 : DUREE – DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.
ARTICLE 4 : REVISION – DENONCIATION

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article (s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.

Conformément aux dispositions du Code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

ARTICLE 5 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L 132-17 du code du travail est la Commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

ARTICLE 6 : DEPOT – PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Guyane, et au Conseil des Prud'hommes de Cayenne.

Fait à Cayenne, le 2 juin 2006

FEHAP **U.T.G. - C.F.D.T./C.D.T.G. - C.F.T.C. - F.O.**

Accord du 05 juillet 2018
portant majoration de la valeur du point CCN51 à Mayotte

PREAMBULE :

Les partenaires sociaux se sont accordés sur les besoins, majeurs, de qualification et de développement des structures notamment dans le secteur des activités sociales et médicosociales privé non lucratif à Mayotte.
Ils ont convenu conjointement que la mobilisation des structures adhérentes pour répondre aux prochains appels à projets pourrait permettre d'améliorer considérablement l'offre disponible.

Ils se sont également accordés autour du constat de l'existence dans le secteur à but non lucratif, d'une disparité et de discriminations salariales, créées notamment par l'absence de compensation financière reconnues aux conditions de vie chère auxquelles les personnels doivent faire face. L'absence d'une telle compensation, demandée par les acteurs médicosociaux et sociaux privés non lucratifs de Mayotte, met en danger les structures existantes, qui n'arrivent pas à fidéliser leurs salariés et freine considérablement toute possibilité de développement.

En conséquence, les partenaires sociaux ont posé le principe d'une mesure identique à celle existante à l'Ile de la Réunion, appliquée à tous les salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle, destinée à compenser lesdites disparités.

Article1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les associations, établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, situés sur le territoire de Mayotte.

Il s'applique à tous les salariés quel que soit le métier occupé.

Article 2 : Objet

De manière à régler les disparités et discriminations salariales dans le champ d'application du présent accord et à compenser la cherté de la vie à Mayotte la valeur du point de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 est majorée de 20% dans les structures visées à l'article 1er du présent accord.

Article 3 : Conditions d'application

Cette mesure ne peut en aucun cas se cumuler avec toute autre prime ayant le même objet, quelle qu'en soit l'origine *(*conventionnelle, contractuelle, accord collectif, décision unilatérale, usage, …).

Article 4 : Date d'effet

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2019 sous réserve de son agrément au titre de l'article L.314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 : Révision- Dénonciation

Le présent accord est révisable au gré des parties.
Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.
Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.
Le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.
Conformément aux dispositions du code du travail une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

Article 7 : Dépôt-Publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à PARIS, le 05 juillet 2018

FEHAP **CFE-CGC – CGT - FO**

Décision unilatérale du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des établissements de santé dans le cadre du Ségur de la santé

Cette décision unilatérale annule et remplace celle du 16 octobre 2020 qui a été modifiée suite à une demande du Ministère

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule :

Dans un contexte national de crise sanitaire liée au covid 19, le Ministre des Solidarités et de la Santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les professionnels des établissements de santé. Cette revalorisation s'est traduite par la signature d'un protocole dans le cadre du Ségur de la santé concernant les sages-femmes et les personnels non médicaux. Cette mesure se traduit dans le secteur public par une revalorisation socle des salaires des sages-femmes et des personnels non médicaux.

Le vecteur juridique de ces mesures est la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 ainsi que les supports par lesquels seront versés les financements complémentaires afférents. Le premier versement devait initialement intervenir avec la paie de janvier 2021 avec effet rétroactif au 1er septembre 2020, mais ce calendrier est finalement accéléré concernant les établissements de santé publics. Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont en effet signé un avenant à l'accord salarial prévoyant que la première hausse (90 euros nets) soit versée aux professionnels à partir de septembre dans la mesure du possible pour les établissements, et au plus tard en octobre avec effet rétroactif au 1er septembre. En revanche, la date de paiement du delta restant (93 euros nets) demeure le mois de mars 2021.

La FEHAP et les organisations syndicales représentatives ont demandé une égalité de traitement entre professionnels des établissements de santé publics et privés. Le Ministre a assuré que le secteur privé solidaire bénéficierait d'un traitement équitable par rapport au secteur public sous réserve de la conclusion d'un accord collectif transposant les mesures prévues par le protocole. Cette transposition doit reprendre textuellement les mesures prévues dans le public afin que l'ensemble des personnels concernés par ces dernières puissent bénéficier d'une augmentation identique, quelle que soit la nature de l'établissement sanitaire dans lequel il exerce.

Dans ce contexte, la FEHAP a présenté un avenant à la CCN51 aux organisations syndicales représentatives de salariés. Les organisations syndicales ont déploré notamment le caractère restreint des structures bénéficiaires. Deux organisations syndicales n'ont pas été signataires du texte. Les deux organisations syndicales signataires ne réunissant pas le taux requis pour rendre le texte valable, la FEHAP prend la présente décision unilatérale transposant la mesure instaurant une indemnité forfaitaire Ségur au bénéfice des professionnels visés ci-dessus des établissements de santé relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Dès lors que cette indemnité serait revalorisée dans la fonction publique hospitalière, la FEHAP s'engage à négocier avec les organisations syndicales représentatives un texte visant à traduire cette revalorisation dans la CCN51.

Article 1er : Indemnité forfaitaire mensuelle Ségur de 238 euros brut

Les salariés non médicaux, à savoir l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les cadres dirigeants des établissements de santé bénéficient d'une indemnité

forfaitaire mensuelle Ségur égale à 238 euros brut pour un temps plein. Elle sera versée en deux fois, respectivement :

- Pour un montant de 117 euros brut à compter du 1er septembre 2020 versés rétroactivement
- Pour un montant de 121 euros brut qui interviendra à compter du 1er décembre 2020 (date prévue pour la Fonction Publique Hospitalière)

Les établissements de santé du secteur privé solidaire disposant de la trésorerie nécessaire avaient la possibilité d'effectuer le premier versement (117 euros brut) aux salariés en octobre avec effet rétroactif au 1er septembre.

Article 2 : Modalités d'application

L'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur :

- Est exclu de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- Est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein ;
- Est calculé au prorata du temps accompli dans un établissement de santé pour les salariés exerçant dans plusieurs structures ;
- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente décision unilatérale, prévalent sur cette dernière.

Article 3 : Conditionnement du versement de l'indemnité au versement du financement correspondant

Le paiement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est conditionné à son financement par les pouvoirs publics.

Cette disposition constitue la condition essentielle de la présente décision unilatérale.

Article 4 : Durée de la présente décision unilatérale

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 26 octobre 2020

P/La Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la personne Privés non lucratifs

Le Directeur Général

Décision unilatérale du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la santé

Cette décision unilatérale annule et remplace celle du 16 octobre 2020 qui a été modifiée suite à une demande du Ministère

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule :

Dans un contexte national de crise sanitaire liée au covid 19, le Ministre des Solidarités et de la Santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les professionnels des EHPAD. Cette revalorisation s'est traduite par la signature d'un protocole dans le cadre du Ségur de la santé concernant les personnels non médicaux. Cette mesure se traduit dans le secteur public par une revalorisation socle des salaires des personnels non médicaux.

Le vecteur juridique de ces mesures est la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 ainsi que les supports par lesquels seront versés les financements complémentaires afférents. Le premier versement devait initialement intervenir avec la paie de janvier 2021 avec effet rétroactif au 1er septembre 2020, mais ce calendrier est finalement accéléré concernant les EHPAD publics. Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont en effet signé un avenant à l'accord salarial prévoyant que la première hausse (90 euros nets) soit versée aux professionnels à partir de septembre dans la mesure du possible pour les établissements, et au plus tard en octobre avec effet rétroactif au 1er septembre. En revanche, la date de paiement du delta restant (93 euros nets) demeure le mois de mars 2021.

Les partenaires sociaux ont demandé une égalité de traitement entre professionnels des EHPAD publics et privés. Le Ministre a assuré que le secteur privé solidaire bénéficierait d'un traitement équitable par rapport au secteur public sous réserve de la conclusion d'un accord collectif transposant les mesures prévues par le protocole. Cette transposition doit reprendre textuellement les mesures prévues dans le public afin que l'ensemble des personnels concernés par ces dernières puissent bénéficier d'une augmentation identique, quelle que soit la nature de l'EHPAD dans lequel il exerce.

Dans ce contexte, la FEHAP a présenté un avenant à la CCN51 aux organisations syndicales représentatives de salariés. Les organisations syndicales ont déploré notamment le caractère restreint des structures bénéficiaires. Deux organisations syndicales n'ont pas été signataires du texte. Les deux organisations syndicales signataires ne réunissant pas le taux requis pour rendre le texte valable, la FEHAP prend la présente décision unilatérale transposant la mesure instaurant une indemnité forfaitaire Ségur au bénéfice des professionnels visés ci-dessus des EHPAD relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Dès lors que cette indemnité serait revalorisée dans la fonction publique hospitalière, la FEHAP s'engage à négocier avec les organisations syndicales représentatives un texte visant à traduire cette revalorisation dans la CCN51.

Article 1er : Indemnité forfaitaire mensuelle Ségur de 238 euros brut

Les salariés non médicaux, à savoir l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les cadres dirigeants des EHPAD bénéficient d'une indemnité forfaitaire mensuelle Ségur égale à 238 euros brut pour un temps plein. Elle sera versée en deux fois, respectivement :

- Pour un montant de 117 euros brut à compter du 1er septembre 2020 versés rétroactivement

- Pour un montant de 121 euros brut qui interviendra à compter du 1er décembre 2020 (date prévue pour la Fonction Publique Hospitalière)

Article 2 : Modalités d'application

L'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur :

- Est exclu de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- Est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein ;
- Est calculé au prorata du temps accompli dans un EHPAD pour les salariés exerçant dans plusieurs structures ;
- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente décision unilatérale, prévalent sur ce dernier.

Article 3 : Conditionnement du versement de l'indemnité au versement du financement correspondant

Le paiement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » est conditionné à son financement par les pouvoirs publics.

Cette disposition constitue la condition essentielle de la présente décision unilatérale.

Article 4 : Durée de la présente décision unilatérale

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 : Date d'application de la présente décision unilatérale

La présente décision unilatérale prendra effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L.314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Fait à Paris, le 26 octobre 2020

P/La Fédération des Etablissements
Hospitaliers et d'Aide à la personne
Privés non lucratifs

Le Directeur Général

Avenant n°2021-05 du 15 juillet 2021- relatif à l'attribution d'une prime aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes

Préambule :

Dans un contexte national de crise sanitaire liée au covid 19, le Ministre des Solidarités et de la Santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les personnels médicaux des établissements publics sanitaires. Cette revalorisation s'est traduite par la signature d'un protocole dans le cadre du Ségur de la Santé.

Les médecins des établissements sanitaires du secteur privé solidaire n'ont, quant à eux, pas bénéficié de cette mesure. Pour autant, ils ont, comme leurs homologues du secteur public, prouvé leur mobilisation, leur efficience et leur capacité d'adaptation.

L'absence de mesures salariales va amplifier les difficultés de recrutement et de fidélisation de ces professionnels, auxquelles sont confrontés depuis de nombreuses années les établissements sanitaires du secteur privé solidaire.
Il est donc essentiel de mettre en place un dispositif visant à réduire les écarts avec les rémunérations liés notamment à la mise en place de primes et indemnités dans la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif est réservé exclusivement aux professionnels qui s'engagent à une activité exclusive en établissement sur leur temps de travail contractuel.

Ce dispositif doit également prendre en considération la diversité des situations existantes dans les établissements concernés quant à ces écarts, afin de rapprocher, autant que faire se peut, l'ensemble des médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes, des rémunérations liées notamment à la mise en place de primes et indemnités dans la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif s'inscrit également conformément à la loi, dans un objectif de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Le présent avenant a pour objet d'apporter une réponse à ces impératifs, à travers la mise en place d'une prime globale, déclinée en une part fixe et une part variable.

Article 1er : Champ d'application de la mesure et professionnels concernés

La prime concerne l'ensemble des médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes exerçant dans les établissements sanitaires.

Article 2 : Modalités de versement de la prime

Le montant brut global de la prime à répartir entre les professionnels concernés correspond aux crédits accordés à ce titre aux établissements sanitaires.
La totalité des crédits accordés à ce titre est exclusivement réservée à la revalorisation des professionnels concernés.

La prime se décompose en deux parts :

- une part fixe et égalitaire, dont le montant brut est : 75% x montant total / nombre en ETP total des personnels concernés (= montant fixe et égalitaire individuel pour 1 ETP)
  Le montant individuel est proportionnel à la durée du temps de travail contractuelle.

- le reste des sommes est à répartir en répondant aux obligations des articles L3221-1 et suivants du Code du travail et dans une logique de renforcer l'attractivité des carrières dans la branche, selon le critère suivant :
  - la réduction des écarts avec les rémunérations liés à la mise en place notamment de primes et indemnités dans la fonction publique hospitalière.

Les crédits accordés au titre de la prime et les critères de répartitions font partie intégrante de la négociation sur les rémunérations, telle que prévue par les dispositions légales et réglementaires.
A défaut d'accord, elles font l'objet d'une information/consultation au CSE chaque année.
En l'absence de CSE et dans tous les cas de figures, le montant des crédits accordés et les critères de répartition sont communiqués aux salariés concernés.

La prime est versée mensuellement.

Cette prime est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

La prime ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet, instauré par accord collectif, contractuellement, unilatéralement ou par usage, dont bénéficieraient déjà les personnels visés à l'article 1er du présent avenant, seul le plus favorable étant alors appliqué.

Article 3 : Date d'application

Le présent avenant s'applique à compter du 1er juin 2021.

Article 4 : Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 15 juillet 2021

FEHAP **CFE-CGC – CFDT - FO**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951

Recommandation patronale du 25 octobre 2021 relative à l'attribution d'une prime Grand âge

Préambule :

Suite à la crise sanitaire et après échange les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre le mouvement de reconnaissance et de valorisation de l'engagement des professionnels exerçant auprès des personnes âgées, à l'instar des mesures d'ores et déjà mises en place dans la fonction publique en 2020.

De plus, la mise en place d'une mesure spécifique à la CCN51 permettra également d'apporter une réponse aux préoccupations des structures accueillant, soignant et accompagnant les personnes âgées, qui sont confrontées à un manque d'attractivité, notamment du métier d'aide-soignant.
Un avenant du 29 juin 2021 signé par trois organisations syndicales a été soumis à la procédure d'agrément (118 euros au 1er octobre 2021).

Les pouvoirs publics ont indiqué ne pas être en capacité d'agréer le texte compte tenu de l'effet report sur 2022 de la mesure et de l'absence de visibilité sur le taux d'évolution 2022 de la masse salariale. Dans ce contexte et après arbitrage du Cabinet Ministériel, un nouveau texte a été négocié et mis à la signature des organisations syndicales.

Une seule organisation syndicale a été signataire du texte. Cette organisation ne réunissant pas le taux requis pour rendre le texte valable, la FEHAP prend la présente recommandation patronale, qui met en œuvre la mesure de façon échelonnée, en lien avec sa soutenabilité financière, selon la démarche suivante :

- la présente recommandation correspond à la 1ere étape de la mesure,
- de nouvelles négociations auront lieu en 2022, puis en 2023, afin de poursuivre la montée en charge de ladite mesure, en se fixant comme objectif d'atteindre le montant « cible » de la prime, à hauteur de 118 euros en 2023.

Article 1er :

Il est créé un article A3.4.8 dans la CCN51 intitulé « Prime Grand âge » rédigé comme suit.

« Une prime mensuelle « Grand âge » est versée aux aides-soignants, aides médico-psychologiques, accompagnants éducatifs et sociaux, auxiliaires de puériculture exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les accueils de jour autonomes, les hébergements temporaires pour personnes âgées autonomes ayant un forfait soins, les résidences autonomie et les SSIAD.

Le montant de la prime est égal à 70 euros brut pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail assuré dans une structure visée à l'alinéa 1er quand le bénéficiaire y exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures visées à l'alinéa 1er, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacune de ces structures.

La prime « Grand âge» se cumule avec la prime visée à l'article A3.4.7 dès lors que les salariés visés cidessus remplissent également les conditions requises pour bénéficier de cette dernière. »

Article 2 :

La prime « Grand âge» ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet, instauré par accord collectif, contractuellement, unilatéralement ou par usage, dont bénéficieraient déjà les personnels visés à l'article 1er de la présente recommandation patronale, seul le plus favorable étant alors appliqué.

Article 3 : Date d'application et durée de la présente recommandation patronale

La présente recommandation patronale est conclue à durée indéterminée et prend effet le 1er juin 2021.

Il est expressément convenu que son entrée en vigueur est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Fait à Paris, le 25 octobre 2021

P/La Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la personne Privés non lucratifs

Le Directeur Général

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETABLISSEMENTS PRIVES D'HOSPITALISATION, DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE A BUT NON LUCRATIF DU 31 OCTOBRE 1951 (0029)

Recommandation patronale du 09 décembre 2021 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence

Préambule :

Dans la continuité des années précédentes, la FEHAP a présenté un avenant à la CCN51 aux organisations syndicales représentatives de salariés afin de reconduire, pour l'année 2022, l'attribution de la prime urgence dans les établissements privés non lucratifs éligibles à ladite prime en 2021 et qui ont conservé les mêmes autorisations.
Les organisations syndicales représentatives de salariés n'ont pas souhaité signer le texte.

Par conséquent, la FEHAP prend la présente recommandation patronale afin de permettre aux salariés concernés de continuer à bénéficier en 2022 de l'indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence.

Sous réserve du déblocage des crédits finançant cette mesure, la présente recommandation patronale a pour objet de reconduire une indemnité forfaitaire de risque d'urgences au bénéfice des professionnels des services d'urgence autorisés des établissements sanitaires relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 (CCN51), à l'instar des agents en bénéficiant dans la fonction publique hospitalière.

Article 1er :

Les salariés, à l'exception des médecins, réalisant au moins la moitié de leur temps de travail dans les services et structures de médecine d'urgence autorisés mentionnées au 2° et au 3° de l'article R. 6123-1 du code de la santé publique, bénéficient d'une indemnité forfaitaire de risque d'urgences mensuelle égale à 100 € nets pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail consacré dans un service ou une structure de médecine d'urgence quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein. Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant de l'indemnité forfaitaire de risque est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'alinéa 1er.

Cette mesure ne peut en aucun cas se cumuler avec toute autre avantage ou prime ayant le même objet, quelle qu'en soit l'origine, dont bénéficient déjà les personnels des services et structures d'urgences précités.

A ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu

antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente recommandation patronale, prévalent sur ce dernier.

De même, l'indemnité forfaitaire de risque d'urgences instituée par la présente recommandation patronale ne peut se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité, ayant le même objet instauré contractuellement, unilatéralement ou par usage ; seul le plus favorable étant appliqué.

Cette indemnité forfaitaire est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Article 2. Clause de réserve

L'instauration de l'indemnité forfaitaire de risque est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

A défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

Cette disposition constitue une condition essentielle de la présente recommandation patronale, dans le but de ne pas créer de charge supplémentaire pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante

Article 3 : Date d'application et durée de la présente recommandation patronale

La présente recommandation patronale prendra effet le 1er janvier 2022 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022.

Fait à Paris, le 09 décembre 2021

La Fédération des Etablissements
Hospitaliers et d'Aide à la Personne
Privés non lucratifs

Le Directeur Général

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETABLISSEMENTS PRIVES D'HOSPITALISATION, DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE A BUT NON LUCRATIF DU 31 OCTOBRE 1951 (0029)

Recommandation patronale du 05 janvier 2022 relative à la revalorisation salariale « Ségur 2 »

Préambule :

Dans le cadre de la crise sanitaire, le Ministre des Solidarités et de la Santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les professionnels. Cette revalorisation s'est traduite par la signature d'un protocole dans le cadre du Ségur de la santé concernant les sages-femmes et les personnels non médicaux.

Ce protocole visant le secteur public comporte deux étapes. Une première consiste en une prime pour les sagesfemmes et l'ensemble des personnels non médicaux (mesure Ségur 1), complétée par une deuxième revalorisation ciblant uniquement les personnels non médicaux soignants, (mesure Ségur 2) qui doit s'appliquer au 1er octobre 2021.

La FEHAP et les organisations syndicales représentatives ont demandé une égalité de traitement entre professionnels des établissements de santé publics et privés.
Dans un courrier du 30 juillet 2021 le Ministre des solidarités et de la santé confirme que les mesures d'attractivité des carrières au bénéfice des métiers du soin prévues pour la fonction publique hospitalière sont également transposées au secteur privé dans un souci de juste reconnaissance des compétences de tous les professionnels soignants et afin de renforcer l'attractivité de ces carrières au sein de tous les établissements du système de santé.

La présente recommandation patronale a donc pour objet de transposer le Ségur 2 au regard des engagements pris par le Gouvernement. A cette fin, elle met en place une mesure de revalorisation de certains professionnels à hauteur de l'enveloppe budgétaire accordée à la FEHAP (80, 83 millions d'euros), sous la forme d'une prime.

Article 1er : Champ d'application de la prime « Ségur 2 »

La prime concerne l'ensemble des établissements de santé et médico-sociaux.

Article 2 : Professionnels concernés par la prime « Ségur 2 »

Sont concernés par le versement de la prime les salariés en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel, exerçant l'un des métiers suivants :

- Aide-soignant, Auxiliaire de puériculture,
- Infirmier D.E. ou autorisé, Infirmier en pratique avancée, Infirmier spécialisé diplômé, Formateur IFSI, …
- Encadrant de l'enseignement de santé, Encadrant d'unité de soins,
- Cadre infirmier (surveillant chef), Cadre infirmier (surveillant général), Cadre de l'enseignement de santé,
- Cadre coordonnateur des soins (infirmier général adjoint), Cadre coordonnateur des soins (infirmier général), Directeurs des soins.

- Préparateur en pharmacie, Préparateur en pharmacie chef de groupe

- Manipulateur d'électroradiologie médicale, Technicien de laboratoire, Technicien supérieur en prothésie-orthésie, dosimétriste et autres personnels de radiologie
- Orthophoniste, Orthoptiste, Masseur-Kinésithérapeute, Ergothérapeute, Psychomotricien, Diététicien, Pédicure – Podologue
- Encadrant médico-technique, Encadrant d'unité de rééducation - Cadre médico-technique, Cadre de rééducation.

Article 3 : Montant et modalités d'application de la prime « Ségur 2 »

Article 3-1 :

Pour les métiers suivants :

- infirmiers D.E. ou autorisés, infirmiers en pratique avancée, infirmiers spécialisés diplômés, formateurs IFSI,
- encadrant de l'enseignement de santé, encadrant d'unité de soins, cadres infirmiers (surveillants chefs), cadres infirmiers (surveillants généraux), cadres de l'enseignement de santé, cadres coordonnateurs des soins (infirmiers généraux adjoints), cadres coordonnateurs des soins (infirmiers généraux),
- masseurs-kinésithérapeutes, encadrants d'unité de rééducation, cadres de rééducation,
- manipulateurs d'électroradiologie médicale et leur chefferie,
- orthophonistes et leur chefferie,
- orthoptistes et leur chefferie,
- ergothérapeutes et leur chefferie,
- psychomotriciens et leur chefferie,
- pédicures – podologues et leur chefferie,
- préparateurs en pharmacie, préparateurs en pharmacie chef de groupe,
- techniciens de laboratoire et leur chefferie, la prime, pour un salarié à temps complet, est fixée comme suit :

- jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 52 euros bruts mensuels,
- de 4 ans à 14 ans d'ancienneté : 58 euros bruts mensuels,
- de 15 ans à 20 ans d'ancienneté : 62 euros bruts mensuels,
- à partir de 21 ans d'ancienneté : 70 euros bruts mensuels.

La prime est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Article 3-2 :

Pour les aides-soignants, les auxiliaires de puériculture, les directeurs des soins, les techniciens supérieurs en prothésie-orthésie, les dosimétristes et autres personnels de radiologie et les diététiciens, la prime, pour un salarié à temps complet, est de 19 euros bruts mensuels, étant précisé qu'elle est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Article 3-3 :

La prime est versée à compter du 1er janvier 2022.

Elle s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires et donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

La prime est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Elle est calculée au prorata du temps accompli dans un établissement visé à l'article 1er pour les salariés exerçant dans plusieurs structures.

Elle est prise en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite.
Elle est incluse dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente recommandation patronale, prévalent sur ce dernier.

Article 4 : Conditionnement du versement de la prime au versement du financement correspondant

L'instauration de la prime « Ségur 2 » est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. A défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite prime dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles de la présente recommandation patronale dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 5 : Durée de la présente recommandation patronale

La présente recommandation patronale est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6 : Date d'application de la présente recommandation patronale

La présente recommandation patronale s'applique au 1er janvier 2022, étant entendu qu'il est expressément convenu que son entrée en vigueur est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable de permettre qu'un même texte puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Fait à Paris, le 05 janvier 2022

La Fédération des Etablissements
Hospitaliers et d'Aide à la Personne Privés
non lucratifs

Le Directeur Général

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETABLISSEMENTS PRIVES D'HOSPITALISATION, DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE A BUT NON LUCRATIF DU 31 OCTOBRE 1951 (0029)

Avenant n°2022-01 du 23 février 2022 relatif à la revalorisation des sages-femmes

Préambule :

Dans le cadre du Ségur de la santé, les sages-femmes ont été intégrées dans l'accord du 13 juillet 2020 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière.
Elles ont ainsi bénéficié du complément de traitement indiciaire (CTI) à hauteur de 183 euros nets par mois mais ne faisaient pas partie de la mesure d'attractivité liée à la revalorisation des grilles des personnels soignants, médicotechniques et de rééducation.
Un accord a été signé le 22 novembre par les Ministères concernés, la FHF, la CFDT, FO et l'UNSA, avec l'objectif d'agir sur l'attractivité du métier de sage-femme dans la fonction publique et de mieux en reconnaître les spécificités et les sujétions.

La FEHAP a obtenu par le cabinet du Premier Ministre la garantie qu'une enveloppe lui serait accordée afin de décliner la revalorisation dans son environnement conventionnel.

Le présent avenant a donc pour objet de transposer cette revalorisation au regard des engagements pris par le Gouvernement, sous la forme d'une prime.

Article 1 : Montant et modalités d'application de la prime « Sage-femme »

Une prime « Sage-femme » est attribuée aux sages-femmes visées à l'Annexe 1 de la CCN51, en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel.

Cette prime d'un montant de 415 euros bruts mensuels est versée de façon automatique. Elle est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Elle est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Elle est prise en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite. Elle est incluse dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente recommandation patronale, prévalent sur ce dernier.

Article 2 : Conditionnement du versement de la prime au versement du financement correspondant

L'instauration de la prime « Sage-femme » est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. A défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite prime dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles du présent avenant dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 3 : Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 : Date d'application du présent avenant

La prime « Sage-femme » est versée à compter du 1er février 2022.

Fait à Paris, le 23 février 2022

AXESS pour La Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne Privés non lucratifs

Le Directeur Général

CFE-CGC – CFTC - CFDT - FO

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETABLISSEMENTS PRIVES D'HOSPITALISATION, DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE A BUT NON LUCRATIF DU 31 OCTOBRE 1951 (0029)

Avenant n°2022-02 du 23 février 2022 relatif à l'attribution d'une prime forfaitaire mensuelle « Domicile »

Préambule :

L'Avenant 43 de la Branche de l'aide à domicile a fait l'objet d'un agrément et entre en application au 1er octobre 2021. Il a notamment pour objectif de revaloriser les rémunérations conventionnelles. Cette réévaluation intervient dans un contexte où les professionnels intervenant dans le champ de l'aide à domicile n'ont été concernés ni par les revalorisations du Ségur de la Santé ni par le protocole d'accord Laforcade. Cet **avenant 43 donne lieu à une revalorisation des salaires estimée entre 13% et 15%.**

Le champ d'application de cet avenant couvre les entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité, à l'exception notamment des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP.
Néanmoins, il est apparu opportun aux partenaires sociaux, face à ce contexte, de mettre en place une mesure à destination des structures d'aide à domicile appliquant la CCN51, afin de maintenir leur attractivité pour les professionnels.

Le présent avenant a pour objet de répondre à cette préoccupation, par le biais de la mise en place d'une prime.

Article 1er : Structures visées et professionnels concernés

Le versement de la prime « Domicile » concerne l'ensemble des professionnels des services d'aide à domicile (SAAD), adhérents de la FEHAP appliquant la CCN51, activité secondaire des organismes employeurs.

Article 2 : Modalités d'application

Le montant de la prime « Domicile » pour un temps plein est de :

- **238 euros bruts mensuel pour les professionnels diplômés intervenant au domicile,** -
  218 euros bruts mensuels pour les professionnels non diplômés intervenant au domicile,
- **170 euros bruts mensuel pour les autres professionnels.**

La prime est fixée proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.
Elle est calculée au prorata du temps accompli dans la structure concernée pour les salariés exerçant dans plusieurs structures.

Cette prime donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

La prime est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, prévalent sur ce dernier.

Article 3 : Conditionnement du versement de la prime au versement du financement correspondant

L'instauration de la prime est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. A défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite prime dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles du présent avenant dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 4 : Date d'application

Cette indemnité sera versée à compter du 1er octobre 2021 sous réserve de l'agrément du présent avenant au titre de l'article L.314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 5 : Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 23 février 2022

AXESS pour La Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne Privés non lucratifs

Le Directeur Général

CFE-CGC – CFTC - CFDT

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETABLISSEMENTS PRIVES D'HOSPITALISATION, DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE A BUT NON LUCRATIF DU 31 OCTOBRE 1951 (0029)

Recommandation patronale du 23 novembre 2022 relative à la valeur du point
Agréé par arrêté du 21 décembre 2022 (JO du 24 décembre 2022)

Préambule :

Le 28 juin 2022 le Ministre de la transformation et de la fonction publique a annoncé une hausse du point d'indice pour les trois versants de la fonction publique applicable en une fois dès le 1er juillet 2022.

Dans un contexte de concurrence accrue avec le secteur public, de tensions en matière de recrutement et de fidélisation des professionnels, les partenaires sociaux se sont réunis afin de transposer dans la CCN51 la revalorisation intervenue dans la fonction publique.
A l'issue des différentes réunions de négociation qui se sont tenues, aucune organisation syndicale n'a été signataire des textes mis à la signature.
Au regard de l'urgence à décliner dans la branche la revalorisation mise en place dans le secteur public la FEHAP prend la présente recommandation patronale réévaluant la valeur du point dans la CCN51.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de l'enveloppe de 3% de la masse salariale dévolue à la branche par les pouvoirs publics.

La FEHAP s'engage à reprendre les discussions avec les organisations syndicales sur la question de la politique salariale dès le début d'année 2023, permettant de traiter de manière pérenne le sujet des salaires infra SMIC.

Article 1er : Augmentation de la valeur du point CCN51

La valeur du point de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 est portée à 4.58 € au 1er juillet 2022.

Article 2 : Agrément

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur de la présente recommandation patronale est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable de permettre qu'un même texte puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

La présente recommandation patronale prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L.314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Fait à Paris, le 23 novembre 2022

Pour la Fédération des Etablissements
Hospitaliers et d'Aide à la Personne
Privés non lucratifs

Le Directeur Général

RECUEIL 2

Accords du secteur des activités sanitaires, sociales et médico - sociales privé à but non lucratif

Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail

Accord agréé par arrêté du 25 juin 1999 (JO du 30 juin 1999)
et étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août 1999)

Accord du 1er avril 1999 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 modifié par son avenant n° 1 du 19 mars 2007

PREAMBULE

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord cadre dont la mise en œuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à trois niveaux: branche - convention collective nationale - entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord. Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

1/ maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;

2/ inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;

3/ intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;
4/ permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;
5/ créer des emplois qualifiés correspondants par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

CHAPITRE 1 DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

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'activité 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 cidessous :
80.1Z enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
80.2A enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés ou inadaptés.
80.2C enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés. 80.3Z enseignement supérieur
80.4.Z formations permanentes et autres activités d'enseignement établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C 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, le IRTS : instituts régionaux en travail social.
85.1A activités hospitalières :
-services d'hospitalisation de court, moyen et 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 spécialisés et les chirurgiens,
-les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
-la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
85.1.E pratiques dentaires :
-Les activités de pratique dentaire exercées en établissements ou dispensaires.
85.1G activités des auxiliaires médicaux :
-les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
85.1L centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B accueil des enfants en difficulté : - l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,

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, logementsfoyers, résidences temporaires, résidences expérimentales, - l'hébergement des 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 n.c.a. : 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 - Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 3 - Création d'emplois

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration : - de la qualité du service rendu aux usagers - des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en œuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 4 - Maintien de l'emploi

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

CHAPITRE 2 DISPOSITIONS GENERALES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Article 5 - Durée hebdomadaire

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 à compter du 1er janvier 2002 pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R.212-3 à R.212-9 du Code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Article 6 - Repos quotidien

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 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.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

Article 7 - Pause

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

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

Article 8 - Répartition du travail

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

Article 9 - Heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos 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 3 DECOMPTE ET REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire,
- par quatorzaine,
- par cycle de plusieurs semaines,
- sur tout ou partie de l'année.

Article 10 - Décompte des heures de travail par cycle

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 11- Modulation du temps de travail

Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

11.1 - Définition et principe

Les dispositions qui suivent s'inscrivent dans le cadre juridique de l'article L. 212-8II du Code du travail.

La modulation permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail en fonction des variations d'activité, de telle sorte que, calculé sur l'année, l'horaire moyen soit égal à 35 heures par compensation entre les périodes de forte et de faible activité.

Les heures de travail comprises entre la durée légale du travail et le plafond hebdomadaire défini à l'article 11.4.2 ne constituent pas des heures supplémentaires. De ce fait, elles n'entraînent ni majoration de salaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel libre.

11.2 - Modalités d'application aux salariés

11.2.1 - Détermination des salariés concernés

La modulation des horaires peut s'appliquer à tout ou partie du personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

11.2.2 - Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

Les salariés sous CDD peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3 est effectuée au terme du contrat.

11.2.3 - Organisation du temps de travail du personnel d'encadrement

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures de modulation du temps de travail.

11.3 - Périodes de modulation

Chaque période de modulation est égale à tout ou fraction de 12 mois consécutifs. Elle s'apprécie soit sur l'année civile soit sur toute autre période de 12 mois.

11.4 - Durée de travail

11.4.1 - Durée moyenne de travail

La durée moyenne de travail pendant la période de modulation est égale à 35 heures hebdomadaires. Cette durée peut être fixée en deçà par accord collectif.

11.4.2 - Amplitude de la modulation

L'horaire collectif de travail ne peut pas dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives ni être inférieur à 21 heures.

11.5 - Mise en place de la modulation

11.5.1 - Elaboration du projet de modulation du temps de travail

La mise en œuvre de la modulation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment :

- les personnels concernés par la mesure,
- la période de modulation et la programmation indicative, - les modalités de rémunération découlant de la modulation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime de modulation.

11.5.2 - Programme annuel de modulation

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également les variations, éventuellement prévues, de la répartition des jours de travail dans la semaine.

La programmation de la modulation fait l'objet d'une planification mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

La modulation d'horaires fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans chaque service concerné.

11.5.3 - Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de modulation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

11.6 - Rémunération

11.6.1 - Lissage des rémunérations

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 44 heures par semaine ou de 44 heures sur quatre semaines consécutives.
Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et les absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

11.6.2 - Vérification individualisée

Tous les mois, l'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D.212.18 du code du travail et suivants.
Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur de remplacement visé à l'article 9.

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie, pour chaque salarié, que les heures ouvrant droit à rémunération ont été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré et que la moyenne de l'horaire hebdomadaire retenu a été respectée.

Si tel n'est pas le cas, chaque heure effectuée au-delà de la moyenne hebdomadaire retenue ouvre droit à une majoration de salaire de 25% ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur prévu au 1er alinéa de l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

En outre, ces heures ouvrent droit à un repos de 50% pour chaque heure effectuée au-delà de cette moyenne.

11.6.3 - Entrée ou sortie en cours de période de modulation

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation et qu'il n'a pas pu bénéficier des mesures de compensation dans leur ensemble, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

11.7- Contreparties à la modulation

L'employeur, outre la réduction du temps de travail définie à l'article 11-1, doit mettre en oeuvre au moins une des contreparties suivantes :

- repos compensateur de 130 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires (110 heures).
- choix des périodes de récupération, dans le cadre des repos compensateurs

D'autres contreparties peuvent être mises en œuvre par accord collectif notamment :

- maintien ou accroissement de l'emploi,
- réduction supplémentaire de la durée du travail.

11.8 - Chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

11.9 - Accord d'adaptation

Le régime de modulation institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

Article 12 - Annualisation du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, les entreprises peuvent recourir à l'annualisation du temps de travail accompagnée de la réduction de la durée du travail des salariés concernés.
L'annualisation est adaptée pour améliorer l'emploi au niveau de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, pour améliorer le fonctionnement des entreprises, la qualité du service rendu aux usagers et accroître le confort des salariés du fait de la baisse du temps de travail.

12.1 - Mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail

La mise en œuvre de l'annualisation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de l'annualisation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment:

- les personnels concernés par la mesure,
- la période d'annualisation et programmation indicative, - les modalités de rémunération découlant de l'annualisation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur du régime d'annualisation.

12.2 - Programmation

L'annualisation fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité prévues par l'employeur.

La programmation est soumise à consultation du comité d'entreprise ou à défaut, s'ils existent, des délégués du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés par voie d'affichage 15 jours calendaires avant son application.

12.3 - 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. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

12.4 - Limites maximales et répartition des horaires

L'horaire collectif de travail ne peut dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives, ni être inférieur à 21 heures.

Dans le cadre des variations d'horaires, la durée journalière de travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail des salariés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

12. 5 - Durée de travail

12.5.1 - Durée moyenne de travail annualisé

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif pendant la période d'annualisation est fixée à 35 heures. Toutefois, un accord collectif peut prévoir une durée hebdomadaire moyenne inférieure à 35 heures.

12.5.2 - Périodes de variation des horaires

L'employeur peut décider de faire varier les horaires autour de la moyenne hebdomadaire définie à l'article 12.5.1 pratiquée dans l'entreprise, pendant 12 mois consécutifs.

Il peut aussi décider de faire varier les horaires autour de cette même moyenne pendant une partie de l'année au cours d'une ou plusieurs périodes prédéterminées.

12.6 - Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée l'annualisation est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif appliqué.

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 d'annualisation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.
Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

12.7 - Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où la durée moyenne de travail annualisé définie à l'article 12.5.1 a été dépassée, seules les heures effectuées au-delà de celle-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire conformément à l'article L.212-5 du Code du travail. Le paiement de ces heures excédentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent tel que prévu à l'article 9.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur.

12.8 - Personnel d'encadrement

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures d'annualisation du temps de travail.

12.9 - Salarié sous CDD

Les salariés sous CDD ont un horaire annualisé 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 annualisé est inférieure à la période d'annualisation, la régularisation visée à l'article 12.6 est effectuée au terme du contrat.

12.10 - Recours au chômage partiel

En cours d'annualisation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

12.11 - Accord d'adaptation

Le régime d'annualisation du temps de travail institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

Article 13 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à six jours ouvrés de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de 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.

CHAPITRE 4 DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Article 14 - Dispositions spécifiques aux cadres

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Article 15 - Salariés à temps partiel

15.1 - Heures complémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L.212-4-3 du Code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

15.2 - Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.
En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

15.3 – Garanties individuelles

- Egalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

- Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.
- Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants

15.4 – Interruption d'activité

- Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieure 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.

15.6 – Temps partiel annualisé choisi

L'abattement sur les cotisations sociales visé à l'article L.322-12 du Code du travail demeure ouvert lorsque le temps partiel annualisé résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié.

CHAPITRE 5 COMPTE EPARGNE-TEMPS

Article 16 - Ouverture et tenue du compte

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et /ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargnetemps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.
La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

Article 17 - Alimentation

Chaque salarié peut affecter à son compte :

- 1e) - au titre de l'article 4 de la loi du 13 juin1998, au plus la moitié des jours de repos acquis qui doivent être pris dans les 4 ans,
- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L.122-32-25 du code du travail,

- 2e) en accord avec l'employeur :
- le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours ouvrables par an,
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires,
- les congés conventionnels supplémentaires.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 10 jours par an ; cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans

Article 18 - Conversion des primes en temps

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{horaire mens. contractuel} \times \text{somme due}}{\text{mensuel}} = \text{tps de repos salaire}$$

Article 19 - Utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise),
- des congés de fin de carrière,
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Article 20 - Situation du salarié pendant le congé

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent sauf dispositions législatives contraires.

Article 21 - Gestion financière du CET

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

Article 22 - Fin du congé et cessation du CET

La rupture du contrat de travail pour quel que motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 23 - Renonciation au CET

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 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.

Article 24 - Transmission du CET

La transmission du CET, annexé au contrat de travail est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visées à l'article L.122-12 du Code du travail.

CHAPITRE 6 MANDATEMENT SYNDICAL

Article 25 - Mise en oeuvre du mandatement

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.
Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise, pour négocier en leur nom des accords collectifs.

25.1 - Salariés mandatés

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion.
Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier, les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation mandataire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.
Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la direction départementale du Travail conformément au droit commun (article L.132-10 du Code du travail).

L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du Travail conformément au droit commun (article L.132-10 du Code du travail).

25.2 - Temps affecté aux salariés mandatés

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (article L.412-18 du Code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période d'un an après la date de conclusion de l'accord collectif ou, s'il y a lieu, de celle du constat d'échec de la négociation.

CHAPITRE 7 MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Article 26 - Suivi de l'accord

Une Commission Paritaire Nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

Article 27 - Commission d'interprétation

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

Article 28 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, 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 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 30 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. 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 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) articles(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 32 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.
Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 33 - Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Signataires :

UNIFED **CFDT - CFE-CGC**

Avenant n°1 du 19 mars 2007 à l'Accord du 1er avril 1999

Accord agréé par arrêté du 4 juillet 2007 (JO du 18 juillet 2007)
Etendu avec réserves par arrêté du 11.12.2007 (J.O du18.12.2007)

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 sont modifiés sur les dispositions suivantes conformément à son article 30.

ARTICLE 1

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 de l'accord peut être effectuée après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1607 heures, conformément aux dispositions de l'article L 212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.

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 Contrats à Durée Déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3. est effectuée au terme du contrat.

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 fortes et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel lequel sera porté à la connaissance des salariés un mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de sept jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'employeur, en l'absence dedélégués 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.

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 avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

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 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 révisées, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

ARTICLE 2 SUPPRESSION DE L'ARTICLE 15 - 6

Article 15 – 6

L'article est supprimé.

ARTICLE 3 CET

Le chapitre 5 concernant le Compte Epargne 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.122-3225 du Code du travail.

2. En accord avec l'employeur :

   - le report des congés payés annuels dans la limite de dix 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.122-32-25 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

J 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.

J Complément de rémunération différée **:**

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L 443.1 du code du travail ;
- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L 443 –1 , L 443 1 -1 et L 443 1 – 2 ; □ 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 3 : DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION, AGRÉMENT, EXTENSION

ARTICLE 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.

ARTICLE 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.

ARTICLE 3 – 3 DURÉE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 3 - 4 RÉVISION

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 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 3 – 5 PORTÉE DE L'ACCORD

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

ARTICLE 3 – 6 DÉNONCIATION

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.

Dans le cas d'une dénonciation, l'avenant demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent avenant ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

ARTICLE 3 – 7 DATE D'EFFET

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 12 juillet 2006

UNIFED **CFTC - CFE/CGC**

Avenant n° 2 du 25 février 2009 à l'accord du 1er avril 1999

Agréé par Arrêté du 25 septembre 2009 (JO du 02 octobre 2009)

L'avenant n° 1 du 19 mars 2007 qui modifie les dispositions relatives à la modulation et au compte épargne temps insérées dans l'accord la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif a été agréé (arrêté du 04.07.2007, JO du18.07.2007) et étendu (arrêté du 1.12.2007, JO du 18.12.2007).

L'arrêté d'extension comporte certaines exclusions et réserves. Compte tenu des évolutions législatives et notamment la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité modifier les dispositions relatives au compte épargne temps.

Article 1 - Suppression de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 19 mars 2007

Les dispositions de l'article 3 relatif au Compte épargne temps de l'avenant n° 1 à l'accord du 1er avril 1999 sont supprimées.

Article 2 - Modification des articles 17, 19, et 19 bis de l'accord du 1er avril 1999

Les articles 17, 19 et 19 bis du chapitre V de l'accord du 1er avril 1999 concernant le compte épargne temps sont rédigés comme suit :

- Article 17 - Alimentation

Les dispositions de l'article 17 - Alimentation sont les suivantes :
« 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 salariés en forfait jours ;
- le report des congés annuels en sus des 24 jours ouvrables ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- la contrepartie en repos obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Par accord d'entreprise, d'autres sources d'alimentation peuvent être prévues.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans. »

- Article 19 - Utilisation du compte

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 peut faire l'objet d'une demande de congé et ce quelle qu'en soit la nature ».

- Article 19 bis - Monétarisation du compte

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 3332-1 du Code du Travail ;
• d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L 3332-1, L 3333-1 et L 3334-1; • procéder au versement des cotisations visées à l'article L 351- 14 – 1 du Code de la sécurité sociale (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse). »

Article 3 - Maintien des autres dispositions

Les autres dispositions du chapitre V de l'accord du 1er avril 1999 restent inchangées.

Article 4

Article 4-1 - Portée de l'accord
Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 4-2 - Durée
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4-3 - Révision
Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur

jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 4-4 - Dénonciation
L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.
Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article D 2231-8 du code du travail.

Article 4-5 - Formalités de dépôt et de publicité
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Article 4-6 - Agrément
Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 4-7 - Date d'effet
Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'avenant n° 2 à l'accord de branche du 1er avril 1999 relatif au compte épargne temps puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Article 4-8 - Extension
Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Paris, le 25 février 2009

UNIFED **CFTC - CFE CGC**

Accord 2001-01 du 3 avril 2001 relatif au temps partiel et au repos compensateur

Accord agréé par arrêté du 11 juillet 2001 (JO du 20 juil. 2001) et
étendu par arrêté du 13 septembre 2002 (JO du 26 sept.2002)

Article 1 : Champ d'application

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1er de l'accord du 1.04.99, étendu par l'arrêté du 4.08.1111 (JO du 08.08.99), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies applicables par article indépendamment les unes des autres.

Article 2 : Temps partiel modulé

a) Définition
L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L.212-4-6 du Code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

b) La mise en place du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

c) Organisation
Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures, sur le mois de 18 heures.
La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus, et les limites maximales suivantes :
- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée,
- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.
Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.
- le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du Code du Travail. Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

d) Interruption d'activité
Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :
Il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée.
La durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

e) Programmation

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle ou trimestrielle ou semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité.
La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement un mois avant son application.

f) Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.
En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.
Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

g) Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé est calculée sur la base de l'horaire contractuel.
En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.
Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.
Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.
Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.
Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculé sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Article 3 : Jours de repos pour réduction du temps de travail

Lorsque dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.
En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

Article 4 : Garanties individuelles

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins 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.

Article 5 : Repos compensateur lié aux heures supplémentaires

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L 212-5-1 du code du travail (Bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à 6 mois.

Article 6 : Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 7 : Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.
Au plus tard dans le délai de.3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte, Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8 : Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 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 d'un an à partir de la date d'expiration du préavis. Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.
Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 : Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Fait à Paris, le 3 avril 2001

UNIFED **CFTC - CFE-CGC**

Accord 2002 - 01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit

Accord agréé par arrêté du 23 juin 2003 (JO du 9 juil. 2003)
et étendu par arrêté du 3 février 2004 (JO du 12 fév.2004)

Préambule

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 « encadrement du travail de nuit » de la loi n°2001.397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.
Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable à 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'activité 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 cidessous :

80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
80.2A
Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
80.2C
ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
80.3.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	et supérieur chargés d'assurer lesmissions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE	Les formations concernées sont celles relevant

80.4 D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	du secteur sanitaire, social et médico-social etréglementées 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).

85.1.E PRATIQUES DENTAIRES : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX :
les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES :
les activités des banques de spermes ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPéS : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ :
l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil, les activités des maisons maternelles.

85.3C ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPES :
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 haltesgarderies.

85.3H AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS : les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de reeducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE :
Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée, les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles, les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,les services du tutelle.

91.3E ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A.: 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.

Chapitre I

Article 1 – Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

Article 2 – Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :
- soit 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 1 ci-dessus.
- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes :
Personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.
Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en

conformité avec l'accord de branche. A défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

Article 3 – Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

La durée maximale quotidienne est portée de 8 H à 12 H par dérogation à l'article L.213-3 du code du travail.
En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 h, 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 huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures. La durée maximale hebdomadaire est fixée à 40 heures.

Article 4 – Conditions de travail

Article 4.1 – La pause

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra 6 h.
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 un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.
La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité Sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

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.

Article 5 – Contreparties de la sujétion de travail de nuit

5-1 Pour 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 un jour par an à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord et de deux jours par an à compter du 1er janvier 2004 sera octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus.

5-2-1 Pour les établissements et services non visés au 5-1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 sus-visé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 sus-visé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après : - à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 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. article 1 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 œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en œuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

Article 6 – Égalité entre les femmes et les hommes

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment quant à l'accès à la formation.

Chapitre II

Article 7 – Autres salariés travaillant la nuit

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 cidessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;
- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 % par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

Chapitre III

Article 8 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 9 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 10 - Durée

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.

Article 11 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé deréception 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 12 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.
Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.
Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 13 - Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 14 – Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.
Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur : Les emplois concernés, Les difficultés rencontrées.
Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.
En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an .

Fait à Paris, le 17 avril 2002

UNIFED **CFDT - CFTC**

Avenant n°1 du 19 avril 2007 à l'Accord 2002 - 01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit dans la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

Accord agréé par arrêté du 28 septembre 2007 (JO du 16 oct 2007)
Et étendu par arrêté du 18 mars 2008 (JO du 26 mars 2008)

PREAMBULE

La mise en œuvre de l'accord 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 2002-01 du 17 avril 2002 dans les termes ci-après convenus.

Article 1

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

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 - 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 – 2 : En cas d'activité inférieure à un an en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :

Dans l'année civile :

O Pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour.
o Pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.
ϖ 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

ARTICLE 3 : Durée, Révision, Dénonciation, Agrément, Extension

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 - 5 Révision – dénonciation

Toute demande de révision ou toute dénonciation du présent avenant vaut demande de révision ou dénonciation de l'accord 2002- 01 du 17 avril 2002, dans les conditions prévues au dit accord.

Fait à Paris, le 19 avril 2007

UNIFED **CFTC – CFDT – CFE-CGC**

Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n°3 du 15 juin 2016

Accord agréé par arrêté du 14 mars 2005 (JO du 31 mars 2005) et
étendu par arrêté du 6 avril 2005 (JO du 15 av. 2005)
Avenant n°3 agréé par arrêté du 28 mars 2017 (JO du 4 avril 2017) et
étendu par arrêté du 22 mars 2021 (JO du 8 avril 2021)

AVENANT N° 3 A L'ACCORD 2005-03 DU 18 FEVRIER 2005 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS

Préambule

A la suite de la modification de la Nomenclature d'Activités Françaises en 2008, il est apparu nécessaire d'actualiser le champ d'application des accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent avenant révise, en s'y substituant intégralement, à l'exception des articles 2-1 à 2-4 issus de l'avenant n°2 du 20 mai 2009, les dispositions de l'accord 2005-03 du 18 février 2005, relatif au champ d'application des accords, modifié par ses avenants n°1, du 23 juin 2005 et n°2, du 20 mai 2009.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche sanitaire sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif.
Les accords s'appliquent ainsi à toutes les entreprises et à tous les salariés des entreprises, situées en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion, à la Martinique, à Saint Barthélémy, à Saint Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dont l'activité principale correspond à l'une de celles décrites ci-dessous.
Concernant les entreprises et les salariés des entreprises situées à Mayotte, dont l'activité principale correspond à l'une de celles décrites ci-dessous, les accords s'appliquent également à compter de la date d'entrée en vigueur dans la collectivité, des dispositions législatives permettant l'application des conventions et accords nationaux de travail.

	Enseignement	
85.10Z	*Enseignement pré-primaire*	*Enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés*
85.20Z	*Enseignement primaire*	
85.31Z	*Enseignement secondaire général*	*Enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés*
85.32Z	*Enseignement secondaire technique ou professionnel :*	*Enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés*
85.41Z	*Enseignement post-secondaire non supérieur*	*Enseignement post-secondaire non supérieur pour jeunes handicapés et inadaptés*
85.42Z	*Enseignement supérieur*	*Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et ou de contribuer à la recherche et à l'animation*

BF

Nv FH CR

	Autres activités d'enseignement	
85.59A	*Formation continue d'adultes*	*Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Sont visés les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social*
85.59B	*Autres enseignements*	
	Activités hospitalières	
86.10Z	*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 L6162 et suivants du Code de la Santé Publique.*
	Activité des médecins et des dentistes	
86.21Z	*Activité des médecins généralistes*	*Les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, Les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, La médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques)*
86.22A	*Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie*	
86.22B	*Activités chirurgicales*	
86.22C	*Autres activités des médecins spécialistes*	
86.23Z	*Pratique dentaire*	*Les activités de la pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.*
	Autres activités pour la santé humaine	
86.90C	*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*
86.90D	*Activités des infirmiers et des sages-femmes*	*Les activités pour la santé humaine exercées dans les centres de soins ou dispensaires*
86.90E	*Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues*	
86.90F	*Activités de santé humaine non classées ailleurs*	
	Hébergement médicalisé	
87.10A	*Hébergement médicalisé pour personnes âgées*	
87.10B	*Hébergement médicalisé pour enfants handicapés*	
87.10C	*Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé*	

	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	
87.20A	*Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux*	
87.20B	*Hébergement social pour toxicomanes*	
	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	
87.30A	*Hébergement social pour personnes âgées*	
87.30B	*Hébergement social pour handicapés physiques*	
	Autres activités d'hébergement social	
87.90A	*Hébergement social pour enfants en difficultés*	*L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficultés* *Les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil* *Les activités des maisons maternelles*
87.90B	*Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social*	*L'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri: errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissements de désintoxication, etc…*
	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	
88.10B	*Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées*	
88.10C	*Aide par le travail*	*Les activités des Établissements et service d'aide par le travail (ESAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et les entreprises adaptées.* *Les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés*
	Autre action sociale sans hébergement	
88.91B	*Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés*	*Les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles* *Les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées*
88.99A	*Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents*	
88.99B	*Action sociale sans hébergement n.c.a.*	*Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée*

B.F

CP

	Activités des autres organisations associatives	
94.99Z	*Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire*	*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*
	Autres services personnels	
96.04Z	*Entretien corporel*	*Soins thermaux et de thalassothérapie*

A- Il est précisé que sont inclus dans le champ :

1. les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;

2. les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

B- Il est précisé que sont exclus de ce champ :

1. les établissements dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services domicile, à l'exception :
   - des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
   - des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents à la FEHAP ;
   - des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service mandataire à la protection juridique des majeurs et adhérents de l'une des organisations professionnelles d'employeurs membre de l'UNIFED.

2. les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relevant de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983 (Centres Sociaux et Socio-culturels).

3. les entreprises qui appliquent la Convention Collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants.

4. les services de garde d'enfants à domicile assurés par des prestataires de services indépendants.

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions finales de l'accord 2005-03 modifié, restent celles prévues à l'avenant n°2 du 20 mai 2009, à savoir :

- l'article 2-1 Durée ;

- l'article 2-2 Révision ;
- l'article 2-3 Dénonciation ;
- l'article 2-4 Formalités de dépôt et de publicité ;

dont la rédaction demeure inchangée.

En revanche, les articles 2-5, 2-6 et 2-7 de l'accord 2005-03 modifié par l'avenant n°2 du 20 mai 2009 sont remplacés par ce qui suit :

L'article 2.5 – Agrément :
Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

L'Article 2.6 – Extension :
Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

L'Article 2-7 – Date d'effet :
Le présent avenant entrera en vigueur à la double condition 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 et de son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté le plus tardif, soit d'agrément, soit d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

A Paris, le 15 juin 2016

UNIFED
Madame Martine SIGWALD,
Présidente

Les organisations syndicales de salariés

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services
de Santé et Services Sociaux

CGT
Fédération de la Santé et de l'Action sociale
Bernard TRIGOUT

B.F

CFTC Santé et Sociaux

CFE-CGC
Fédération Française de la Santé, de la Médecine et de l'Action Sociale

Force Ouvrière-Action Sociale

Force Ouvrière-Santé privée

SUD Santé Sociaux

Accord 2005-04 du 22 avril 2005 relatif aux astreintes

Accord agréé par arrêté du 23 octobre 2006 (JO du 8 nov 2006) et
étendu par arrêté du 7 décembre 2006 (JO du 19 déc 2006)

Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée cidessous :

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

80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
80.3.Z ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR		et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE	Les formations concernées sont celles relevant
80.4 D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	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 6162 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).

85.1.E PRATIQUES DENTAIRES : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G	ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
85.1L	CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES : les activités des banques de spermes ou d'organes,*les lactariums,la collecte du sang ou d'autres organes humains.
85.3A	ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPES : 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 HANDICAPES : 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 haltesgarderies.
85.3H	AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS : les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de reeducation 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 N.C.A. : 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,

2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,

3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.
Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996.
Toutefois, le présent accord ne s'applique pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :
des SSIAD de la Croix-Rouge Française ; des associations et organismes employeurs don't l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ; des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Préambule

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini ci-dessus peuvent avoir recours à la mise en place d'astreintes dans le cadre de leurs orientations thérapeutiques, pédagogiques, techniques et administratives, et de la contrainte de la permanence des soins.

Le personnel médical n'est pas visé par le présent accord.

Article 1 : Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'association ou de l'établissement, la durée de cette éventuelle intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet.

Article 2 : Dispositions antérieures

Les dispositifs conventionnels ou non plus favorables continueront de s'appliquer en application du principe de faveur.

Article 3 : Compensation de l'astreinte

En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les salaries bénéficient d'une indemnisation destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont soumis. L'indemnité d'astreinte est fixée en fonction du Minimum Garanti (MG) et évoluera donc aux mêmes dates que celui-ci. Elle s'élève à :

- 103 MG par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche), -
1 MG par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète.

Le bénéfice d'un avantage en nature logement ou le versement d'une indemnité de logement viendra en déduction de l'indemnité versée en contrepartie de l'astreinte, le logement compensant déjà la disponibilité du salarié.

Article 4 : Organisation

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci, sont précisées au niveau de chaque organisme, après consultation des instances représentatives du personnel. Lorsque l'organisation des astreintes ne peut être assurée que par deux salariés seulement, il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié.
Les astreintes ne peuvent pas être effectuées pendant les congés légaux, les congés conventionnels et les jours de repos R.T.T.

Article 5 : Programmation

La programmation individuelle des astreintes est établie un mois à l'avance et pourra être modifiée en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Article 6 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 : Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.
Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8 : Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 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 d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.
Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 : Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 10 : Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 11 : Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 12 : Date d'effet

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Fait à Paris, le 22 avril 2005

UNIFED **CFTC – CFE-CGC**

ACCORD DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL du 22 NOVEMBRE 2013

Accord agréé par arrêté du 18 avril 2014 (JO du 22 mai 2014) Et
étendu par arrêté du 19 juin 2014 (JO du 28 juin 2014)

Préambule

Suite à la promulgation de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont fait le choix d'entamer une négociation sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment du fait de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au travail à temps partiel.

L'enquête emploi 2012, menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, indique que 23% des salariés de la branche occupent un emploi à temps partiel. Ce taux est en baisse dans tous les secteurs et emplois de la branche.

Cette amélioration de la situation ne saurait masquer le fait que compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité économique de la branche, des besoins spécifiques des entreprises de la branche et des modalités de financement qui se réfèrent à des pourcentages d'équivalents temps plein, les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature des actes réalisés, la forte spécialisation de certaines activités et la disponibilité de certaines professions dans les secteurs concernés.

C'est pourquoi les signataires du présent accord proposent une réponse pragmatique à la question du travail à temps partiel, alliant respect des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur l'année 2014 visant à la réduction du temps partiel subi. La création du "complément d'heures" prévue par le présent accord en constitue un premier outil. Les partenaires sociaux s'engagent également à ouvrir sur l'année 2014 des négociations sur la mise en œuvre du dispositif de "mobilité volontaire sécurisée", prévu par la loi de sécurisation de l'emploi, et permettant d'accroître l'employabilité des salariés de la branche.

Ces négociations intégreront prioritairement la thématique de la mutualisation des emplois sur les territoires au travers de la GPEC.

L'ouverture de ces négociations vise à réduire de façon conséquente la précarité de certains salariés, notamment ceux dont l'activité partielle est subie.

Le présent accord fera l'objet d'une réunion d'une Commission de suivi avant juin 2015 afin d'évaluer le dispositif et le modifier éventuellement avant la fin de cette même année par avenant présenté en Commission Paritaire de Branche, notamment pour adapter les durées minimales qu'il prévoit ainsi que les emplois concernés par ces durées.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, telles que définies par l'accord 2005-03, modifiées, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

ARTICLE 2 – DUREE MINIMALE D'ACTIVITE

Article 2.1 – Durée minimale prévue par la loi

L'article L.3123-14-1 du Code du travail prévoit qu'à compter du 1er janvier 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Article 2.2 – Dérogation à la durée minimale

Article 2.2.1

Compte tenu des contraintes, notamment budgétaires et organisationnelles, inhérentes aux entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, la durée minimale d'activité est fixée à :

- **2 heures** hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour : i) tous les personnels médicaux ;
  ii) les masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes, diététiciens ;
  iii) les psychologues, neuropsychologues, sages-femmes, certains infirmiers et manipulateurs radio titulaires d'une formation qualifiante portant sur une spécialité (consultations, tabacologie, pansements, hygiène, douleurs …) ; iv) les intervenants en formation, enseignants.

En ce qui concerne les pharmaciens, la durée minimale est de 17 heures 30 minutes dans les établissements sanitaires et de 7 heures dans les établissements médico-sociaux, en cohérence avec les dispositions de l'article Art. R. 5126-42. du Code de la santé publique.

- **14 heures** hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les catégories de personnel pour lesquelles les exigences du poste le justifient.

  Dans le cadre des modalités de recensement prévues à l'article 4.4 du présent accord, les entreprises, après avoir recensé les souhaits d'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel, informent et consultent le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sur les motifs du recours aux dérogations. Cette information et consultation portent également sur la proposition faite aux salariés d'augmenter leur durée du travail.

Article 2.2.2

La durée minimale d'activité des employés de la vie associative de la Croix rouge française est fixée à 10 heures 30 minutes hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif. Cette disposition s'applique pendant un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

Article 2.2.3

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L.312314-2 et L.3123-14-5 du Code du travail, dont les termes applicables à la date de signature du présent accord sont, pour rappel, les suivants :

L.3123-14-2 : Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

L.3123-14-4 : Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

L.3123-14-5 : Par dérogation à l'article L.3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article 2.3 – Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.
L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demijournées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

ARTICLE 3 –HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10ème de cette durée sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10%.
Au titre de l'article L.3123-18 du Code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut être porté au-delà de 1/10ème de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du 1/3 de cette même durée. Les heures réalisées dans ce cadre sont majorées à un taux de 25%.

ARTICLE 4 – COMPLEMENT D'HEURES PAR AVENANT

Article 4.1 – Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Article 4.2 – Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Article 4.3 – Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an par salarié est fixé à cinq, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

Article 4.4 – Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures »

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer des critères retenus, ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours, deux fois par an, notamment lors de la consultation sur le projet de bilan social.

ARTICLE 5 – PRIORITE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL POUR OCCUPER UN EMPLOI A TEMPS COMPLET

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L.3123-8 du Code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des complément(s) d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 6.1 – Commission de suivi

Il est constitué une Commission de suivi du présent accord, composée des signataires. Cette commission se réunira au moins 2 fois par an. Elle sera en charge d'examiner l'application de l'accord et, plus particulièrement, l'article 2.2 du présent accord.
La Commission de suivi élaborera un cahier des charges permettant d'avoir des données chiffrées annuelles sur l'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord.

Article 6.2 – Sécurisation juridique de l'accord
Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de cet accord de branche ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions contenues dans le présent texte.
Article 6.3 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.4 – Révision

Le présent accord pourra être révisé notamment à la suite de chaque évaluation sur son application, prévue au préambule et ce, au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 6.5 – Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé totalement avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation totale, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L 2231-6 du code du travail. Les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets sont définies à l'article D 2231-8 du code du travail.

Article 6.6 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 2231-6 du code du travail.

Article 6.7 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 6.8 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 6.9 – Date d'effet

Le présent accord a vocation à entrer en vigueur au 1er janvier 2014. Il est toutefois expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition 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 et de son extension.
Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

A Paris, le 22 novembre 2013,

UNIFED **CFDT, CFE-CGC et CFTC**

Accord du 23 04 2015
de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif,
relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale
et son avenant n°1
Agréé par arrêté du 31 juillet 2015 (JO du 18 aout 2015)
Et étendu par arrêté du 04 février 2016 (JO du 17 février 2016)

Préambule

Les évolutions constantes du droit du travail et de la formation professionnelle rendent nécessaire un dialogue social renforcé afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter la concertation et mettre en place des moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité et ainsi renforcer le dialogue social. Ils considèrent que cet objectif peut être atteint par la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales.

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé un article L.2135-7 du Code du travail qui prévoit qu'un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale avec son accord exprès, et qui prévoit la pesée de l'audience des organisations syndicales à échéance quadriennale.

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif souhaitent donner un cadre juridique sécurisé aux mises à disposition qui interviennent au profit d'organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche, dans le cadre des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales du secteur privé à but non lucratif.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants.

Article 2 – Conditions de la mise à disposition

La mise à disposition du salarié d'une entreprise ou organisme employeur au profit d'une fédération syndicale de salariés représentative au sein de la branche doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative dans la branche.

Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur d'activité sanitaire, social et médico-social par l'arrêté en cours de validité fixant le taux de représentativité.

La convention est signée par le représentant légal desdites fédérations nationales.

Le modèle de convention de mise à disposition est annexé au présent accord. Il précise les droits et obligations des parties à la convention.

Article 3 – Nombre de représentants et répartition

La répartition des 56 postes à temps plein entre les organisations syndicales de salariés représentatives est réalisée proportionnellement au pourcentage de représentativité de chacune de ces organisations syndicales de salariés (arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur) tel que fixé par l'arrêté en cours de validité.

A l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales dans la branche, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 4 – Date d'effet de la mise à disposition

La mise à disposition prend effet à compter du jour de signature de la convention tripartite par les trois parties autorisées visées à l'article 2 du présent accord (sauf accord sur une date différente fixée par la convention tripartite).

Article 5 – Dispositions finales

Article 5.1 - Durée
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2 – Révision
Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 d'un 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 5.3 – Dénonciation
L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L.2261-10 du code du travail.

Article 5.4 – Formalités de dépôt et de publicité
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Article 5.5 – Agrément
Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5.6 – Extension
Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à la modifier en vue de les rendre accessibles à toutes entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 5.7 – Date d'effet
Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension. Il prendra effet après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fais à Paris, le 23 avril 2015

UNIFED **CFDT, CGT, SUD Santé sociaux**

ANNEXE - MODELE CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

Entre :

- Organisation Syndicale
  représentée par .... , ayant délégation d'une part,

et :

- L'entreprise ; entreprise ...
  représentée par ..... , ayant délégation d'autre part

et :

- Le salarié M. (ou Mme) .....

est conclu la convention de mise à disposition suivante :

Article 1er – Objet

Dans le cadre des mises à disposition des permanents syndicaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, prévues par l'accord de branche du ....., agréé par arrêté du ....., et étendu, par arrêté du .....il est convenu la mise à disposition à temps ..... de Madame ou Monsieur ....., salarié(e) de l'Entreprise ..... au profit de la Fédération ..... à compter du .....

Article 2 – Durée et conditions

Cette mise à disposition est conclue pour une durée de ..... éventuellement renouvelable par tacite reconduction.

Compte tenu de cette situation, les parties conviennent qu'une liberté d'action est laissée à Madame (Monsieur) ..... sur l'organisation de son temps de travail pour la Fédération ..... et qu'il n'est pas possible pour l'entreprise (l'entreprise) ..... de contrôler les horaires de travail de l'intéressé(e) dans le cadre de cette mise à disposition.
En contrepartie, Madame (Monsieur) .....fait de son affaire d'éventuels dépassements de volume horaire et ne peut prétendre à ce titre à une quelconque compensation de la part de l'entreprise (entreprise).

Article 3 – Rémunération

L'Entreprise d'origine assurera le maintien de la rémunération du salarié-e. Cette rémunération intègre son salaire de base ainsi que l'ensemble des éléments variables lissés sur l'année, le cas échéant, qu'il aurait dû percevoir en poste.

Article 4 – Congés payés

Pour ce qui concerne le droit à congés payés, il sera exercé légalement pendant la durée de la convention. L'indemnité afférente sera versée par l'Entreprise d'origine.

Article 5 – Frais annexes

La totalité des frais professionnels inhérents à la présente convention est prise en charge par la Fédération …… notamment ceux générés par le transport de …… - de son lieu de résidence à celui de la mise à disposition - ainsi que ceux résultant des missions exercées dans le cadre de celle-ci.

Article 6 – Maintien des avantages conventionnels

L'intéressé(e) continue à bénéficier des droits et des avantages collectifs en vigueur dans l'Entreprise d'origine, notamment des droits et œuvres sociales liées à l'appartenance à l'entreprise……., de toutes les dispositions prévues par la convention collective, notamment les droits syndicaux, les droits en matière de rémunération, de formation professionnelle continue, de progression de carrière, de promotion, de congés et de toutes dispositions concernant la maladie, les accidents du travail, les maladies professionnelles prévues par les accords collectifs applicables dans l'entreprise ……. et tous les droits liés à l'exécution du contrat de travail.

Article 7 – Obligations de l'Entreprise d'origine

L'Entreprise garantit au salarié mis à disposition, l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'Entreprise d'origine.

Article 7 bis – Valorisation du parcours professionnel (en lien avec la loi sur la modernisation du dialogue social)

Dans le cadre de son mandat syndical, l'intéressé bénéficiera de l'entretien professionnel prévu à l'article xxx tous les deux ans ainsi qu'à l'issue des 6 ans pour faire notamment le bilan des compétences acquises au cours du mandat, et des modalités de valorisation de l'expérience acquise ainsi que sur son évolution salariale.

Article 8 – Obligations de la Fédération

La Fédération s'engage à informer immédiatement l'Entreprise de tout incident survenu dans l'exécution de la mise à disposition.

Article 9 – Terme de la convention

La présente convention peut prendre fin à la demande de la Fédération syndicale ou du salarié ……, sous condition du respect d'un délai de prévenance de X mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux autres signataires de la présente convention.

Durant cette période, toutes les mesures d'accompagnement seront envisagées pour faciliter la réintégration.

Le salarié-e sera réintégré en priorité dans l'établissement d'origine, à l'emploi occupé avant la mise à disposition tel que dénommé dans ses XXX derniers bulletins de salaire, ou à défaut à un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, ou à un poste, en accord avec l'intéressé, prenant en compte ses compétences professionnelles acquises durant son mandat de permanent syndical.

En cas de rupture du contrat de travail, la présente convention prend fin de plein droit, dans le respect des règles légales et conventionnelles relatives à la rupture des contrats de travail.

Avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015
de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale

Préambule
L'accord du 23 avril 2015 fixe un cadre juridique sécurisé pour les mises à disposition au profit d'organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Le nombre de postes à temps plein pouvant être mis à disposition est réparti proportionnellement au pourcentage de représentativité arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur, obtenu par chacune des organisations syndicales de salariés tel que fixé par l'arrêté de représentativité en cours.

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 prévoit qu'à l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant à l'accord.

Un nouvel arrêté a été pris par le Ministère du travail le 22 décembre 2017, fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Par conséquent, les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1 - Nombre de représentants et répartition
Conformément à l'article 3 de l'accord du 23 04 2015 et au vu de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales du 22 décembre 2017 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, les parties conviennent de modifier :

1.1 le nombre de postes à temps plein à répartir entre les organisations syndicales reconnues représentatives, comme suit :

Le nombre de postes à temps plein est désormais fixé à 57 pour permettre leur répartition proportionnellement au pourcentage de représentativité obtenu par chacune des organisations syndicales reconnues représentatives aux termes de l'arrêté du 22 décembre 2017.

1.2 la répartition du nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale, comme suit :

- **Fédération des services de santé et services sociaux CFDT**

11 ETP dans le secteur sanitaire
11 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Fédération Santé et action sociale CGT**

10 ETP dans le secteur sanitaire
10 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Force Ouvrière**

4 ETP pour la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière
4 ETP pour la Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière

- **Fédération SUD Santé-sociaux**

3,5 ETP dans le secteur sanitaire
3,5 ETP dans le secteur social et médico-social

Article 2 – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 – Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 4 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Article 5 – Agrément

Le présent avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015 est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 6 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015 en vue de le rendre accessible à toutes entreprises, établissements et services concernés par son champ d'application.

Article 7 – Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015 est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles et de son extension. Il prendra effet après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suitla publication au Journal Officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements concernés par son champ d'application indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'avenant n° 2 à l'accord du 23 04 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fait à Paris, le

UNIFED
Mme Martine SIGWALD,
Présidente

Les organisations syndicales de salariés
CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

NEXEM
En partenariat avec la Croix-Rouge Française
M. Alain RAOUL,
Président délégué

CGT
Fédération de la Santé et de l'Action sociale

Force Ouvrière-Action Sociale

Force Ouvrière-Santé privée

SUD Santé Sociaux

Accord sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 9 Septembre 2020

PRÉAMBULE 4
Le secteur 4
Les défis à relever 4
Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences 5
Politique du secteur 6
Orientations générales de la politique formation 7
Champ d'application de l'accord 7
PREMIÈRE PARTIE : 7
ACCÈS A L'EMPLOI PAR L'ALTERNANCE 7
1.1 APPRENTISSAGE 7
1.1.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE 8
1.1.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET STATUT DES APPRENTIS 8
1.1.3 MAÎTRE D'APPRENTISSAGE 10
1.1.4 ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE 12
1.1.5 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE 13
1.1.6 APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP 14
1.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 14
1.2.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET ARTICULATION AVEC LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 14
1.2.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET STATUT DES BÉNÉFICIAIRES 14
1.2.3 TUTEUR 15
1.2.4 TAUX ET MODALITÉS DE FINANCEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 16
DEUXIÈME PARTIE : 16
POLITIQUE DE QUALIFICATION : PROMOTION ET RECONVERSION 16
2.1 POLITIQUE DE PROMOTION DES MÉTIERS ET DE QUALIFICATION DU SECTEUR 16
2.2 DIAGNOSTIC INDIVIDUEL 17
2.2.1 CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE 17
2.2.2 BILAN DE COMPÉTENCES 17
2.3 VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) 18
2.3.1 MODALITÉS D'ACCÈS À LA VAE 18
2.3.2 ACCOMPAGNEMENT DU SECTEUR 18

2.4 PROMOTION ET RECONVERSION EN ALTERNANCE 18
2.5 UTILISATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE POUR LA PROMOTION 19
2.5.1 SUSPENSION DU CDI ET CONCLUSION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE 19
2.5.2 STATUT DE L'APPRENTI 19
2.5.3 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE 19
2.6 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION 19
2.6.1 UTILISATION DU CPF POUR DES PROJETS PERSONNELS 19
2.6.2 ALIMENTATION 20
2.6.3 ABONDEMENTS 21
2.7 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION 22
2.8 DISPOSITIF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE 22
2.8.1 PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE NÉCESSITANT LE SUIVI D'UNE FORMATION OU UN PROJET DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE 22
2.8.2 ACCOMPAGNEMENT POSSIBLE PAR LE SECTEUR 22
TROISIÈME PARTIE : 23
ACCOMPAGNEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 23
3.1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX PUBLICS PRIORITAIRES 23
3.2 ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS 23
3.3 PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 24
3.3.1 DÉFINITION ET PÉRIMÈTRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 24
3.3.2 CONSULTATION DU CSE SUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 25
3.3.3 INFORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LA BDES 25
3.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN ARTICULATION AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 26
3.4.1 PROJETS PARTAGÉS ET UTILISATION DU CPF EN LIEN AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 26
3.4.2 ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LA GESTION COLLECTIVE DU CPF 26
3.5 ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET TEMPS DE TRAVAIL 27
3.6 INVESTISSEMENT FORMATION ET FINANCEMENT DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 27
QUATRIÈME PARTIE : CERTIFICATION PROFESSIONNELLE et INSTANCES ASSOCIEES 29
4.1 POLITIQUE DE CERTIFICATION DU SECTEUR 29
4.1.1 VEILLE ET PROPOSITION DE RÉVISION SUR LES TITRES ET DIPLÔMES (RNCP) 29
4.1.2 CRÉATION DE CQP 30
4.1.3 CERTIFICATIONS TRANSVERSES OU COMPLÉMENTAIRES (RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE) 30
4.2 SAISINE DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS 30

LLN

4.3 ARTICULATION ENTRE LA CPNE-FP ET LA SPP DU SECTEUR 31
4.4 CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE 32
CINQUIEME PARTIE : DURÉE DE L'ACCORD 32
SIXIEME PARTIE : SUIVI DE L'ACCORD 32
SEPTIEME PARTIE : 32
DISPOSITIONS DIVERSES 33
7.1 RÉVISION ET DÉNONCIATION 33
7.2 FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ 33
7.3 AGRÉMENT 33
7.4 EXTENSION 33
7.5 DATE D'EFFET 33

PRÉAMBULE

Le présent accord, dans toutes ses dispositions, annule et remplace celles de l'accord sur la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale et médicosociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015 et de ses avenants.

Le secteur

Des millions de personnes bénéficient chaque année des services dispensés par les quelques 785 000 salariés du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, qui continue de croître[1] et qui est implanté sur tous les territoires, au plus près des besoins des personnes soignées ou accompagnées.

Le secteur représente 3,5 % de l'emploi salarié en France et compte parmi les plus importants en termes d'emploi[2].

Il représente près de 60 % de l'offre nationale sur le secteur social et médico-social, comprenant les établissements et services pour personnes âgées, pour enfants et adultes en situation de handicap, pour la protection de l'enfance et pour les adultes en difficulté sociale.

Il représente plus de 16 % de l'offre sanitaire : médecine chirurgie obstétrique, soins de suite et de réadaptation, psychiatrie, cancérologie, dialyse (41 % pour la dialyse spécifiquement), soins de longue durée et hospitalisation à domicile (55 % pour la seule hospitalisation à domicile).

Les défis à relever

Le secteur est aujourd'hui confronté à des multiples défis et enjeux :

- Le défi du vieillissement de la population avec une révolution démographique majeure[3],
- Une demande sociétale d'inclusion et de participation du citoyen-bénéficiaire-patient,
- Le renforcement de l'ambulatoire, en chirurgie notamment et du maintien à domicile, particulièrement dans le domaine de la gérontologie,
- L'accompagnement des personnes les plus démunies (accueil, accompagnement, hébergement d'urgence des personnes exclues, sans abris, réfugiés économiques, politiques, climatiques ou de conflits, etc.) à travers notamment la mise en œuvre du Plan de lutte contre la pauvreté,
- Le décloisonnement et l'articulation entre établissements et services qui doivent participer d'une société plus inclusive en coordonnant un parcours centré sur les besoins et le projet de la personne,
- Le bénéficiaire comme acteur de sa santé,
- La transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des bénéficiaires et des professionnels,
- Le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers,

---

[1] Croissance de +12% des effectifs salariés en 5 ans de 2012 à 2017. Source Enquête Emploi menée en 2017 par l'Observatoire du secteur

[2] A titre de comparatif, le double du secteur de l'automobile - Sources Insee 2015

[3] Les personnes âgées de 60 ans et plus sont au nombre de 15 millions aujourd'hui. Elles seront 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Le nombre des plus de 85 ans passera de 1,4 million aujourd'hui à 5 millions en 2060. Source Ministère des Solidarités et de la Santé

- La révolution du numérique qui constitue avec l'intelligence artificielle un puissant facteur d'inclusion pour les personnes fragiles,
- La transformation des systèmes d'information, afin d'intégrer la transformation de l'offre, la nécessité de rendre compte et l'interopérabilité des systèmes.

Ces enjeux impactent très fortement les parcours des bénéficiaires et les modalités d'organisation des services et établissements. Les besoins en compétences comme en qualification et les métiers sont également directement impactés.
Ces évolutions s'inscrivent cependant dans un contexte économique très contraint par la réduction constante des dépenses publiques alors que les besoins augmentent et que l'exigence de qualité des soins et de l'accompagnement est toujours plus forte.
Pour faire face à ces changements majeurs, le secteur entend par cet accord mobiliser toutes les instances du secteur et tous les dispositifs d'emploi et de développement des compétences au service des structures et salariés. C'est à cette condition que l'emploi sera favorisé et que l'exigence de qualité sera atteinte au bénéfice des publics accompagnés et soignés.

Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences
Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre I de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel. ».
Il tire les conséquences des évolutions majeures portées dans ce texte, à savoir :

- Le rôle accru des branches dans le développement de l'apprentissage, des politiques de certification et dans la promotion des métiers,
- La suppression, hormis pour les entreprises de moins de 50 salariés, de toute contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences venant confirmer une logique d'investissement dans les compétences et qualifications,
- Un système de collecte et de distribution entièrement revu, entraînant la création des OPCO,
- La suppression de certains dispositifs de formation : CIF et période de professionnalisation,
- L'institution des nouveaux dispositifs de reconversion ou promotion par l'alternance dit PROA et de compte personnel de formation de transition,
- La mise en place de nouveaux acteurs institutionnels : France Compétences, les commissions Transition Pro[4], les OPCO,
- La désintermédiation de l'accès à l'offre de formation,
- La transformation de l'action de formation et l'élargissement du plan de formation devenu le plan de développement des compétences.

Ces changements majeurs constituent une mutation du système de formation professionnelle et nécessitent une acculturation de tous les acteurs, structures, salariés, organismes de formation et appelle à un pilotage plus stratégique du développement des compétences des salariés et des établissements au service du public accueilli.

[4] Commissions paritaires interprofessionnelles régionales

Politique du secteur

Les parties signataires affirment leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de la capacité apprenante des structures et de l'évolution professionnelle des salariés, ainsi que de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement et des soins.

La politique de développement des compétences développée par les structures appelle à favoriser la convergence entre projets associatifs et d'établissements et projets des salariés pour favoriser le co-investissement salarié / structure dans le développement des compétences et des qualifications.

La politique de secteur est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- Les orientations emploi-développement des compétences définies par la CPNE-FP appuyée par les travaux de l'Observatoire de l'OPCO Santé,
- Les études conduites dans ce domaine par l'OPCO Santé.

La politique du secteur prend en compte :

- Le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes,
- Le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité du secteur, notamment auprès des jeunes par des actions et des services visant à améliorer l'orientation professionnelle,
- La préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des populations, pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification, notamment pour les personnes peu qualifiées,
- La nécessité de toucher l'ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires, notamment en favorisant la gestion territoriale des emplois et des compétences,
- Le besoin de répondre aux objectifs d'une société inclusive et de mettre le bénéficiaire au cœur du système,
- Le besoin d'accompagner structures et organismes de formation du secteur vers une approche du développement des compétences plus intégrée.

Pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s'est fixé, les parties signataires s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles : la CPNE-FP et ses délégations régionales, chaque fois que nécessaire la section paritaire professionnelle du secteur sanitaire, médico-social, social à but non lucratif au sein de l'OPCO Santé, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles. Elles s'appuient également sur les travaux et les études de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de Formation Professionnelle et d'Emploi, ainsi que sur les autres services déployés par l'OPCO Santé auprès des établissements et services.

L'OPCO Santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

Orientations générales de la politique formation

- Élaborer une politique de l'emploi et de développement des compétences visant à répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et à anticiper puis à accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge,
- Développer une politique de l'apprentissage, en créant des synergies entre les différentes branches du secteur,
- Développer une politique de certification en lien avec les besoins du secteur,
- Accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'OPCO Santé,
- Développer l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie,
- Favoriser la qualification professionnelle des salariés,
- Soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des accompagnements et des soins,
- Promouvoir les parcours d'intégration et de professionnalisation,
- Développer les compétences transversales : management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, numérique, etc.,
- Concourir à un accès facilité par module des certifications,
- Promouvoir la VAE et impliquer les professionnels du secteur dans les jurys VAE,
- Développer[5] le co-investissement au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

PREMIÈRE PARTIE : ACCÈS A L'EMPLOI PAR L'ALTERNANCE

1.1 APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une priorité affirmée de la loi du 5 septembre 2018, qui s'inscrit dans le cadre plus global de la formation des jeunes, de leur qualification et de leur accès à l'emploi. La profonde transformation du cadre d'organisation et de financement de l'apprentissage offre au secteur la possibilité de développer cette filière de formation, même si son déploiement peut s'avérer difficile pour certains métiers réglementés[6].

[5] Notamment par l'intermédiaire du compte personnel de formation

[6]
- des référentiels de formation souvent peu adaptés à l'accès par l'apprentissage
- une opérationnalité moindre des apprentis par rapport à d'autres métiers non réglementés. En effet, les apprentis ne sont pas autorisés à pratiquer les actes réservés aux seuls titulaires du diplôme.

1.1.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE

Le secteur s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur.
Il souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en particulier pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers du secteur et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté du secteur de développer les formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion durable dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, professionnalisation, Pro A) et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

A ce titre, le secteur a pour ambition de multiplier par deux le nombre d'apprentis du secteur en 3 ans, soit de passer à plus de 4000 apprentis en 2022 et de viser un taux de recrutement post apprentissage de 50 %.

1.1.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET STATUT DES APPRENTIS

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

Dispositions générales
Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ainsi que de tout accord d'entreprise applicables aux salariés dès lors qu'ils sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat d'apprentissage, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

Durée du contrat
La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification

préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif l'apprentissage et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

a) A 35 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
b) A 45 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
c) A 55 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

a) A 50 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
b) A 60 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
c) A 70 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :

a) A 65 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
b) A 75 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
c) A 85 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

4° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles et de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

SDT

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.
Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points (soit par exemple : 60 % au lieu de 45 %) est appliquée à la rémunération.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

1.1.3 MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Désignation
Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions règlementaires posées par l'article R.6223-24 du Code du Travail doivent également être remplies.

Conditions d'exercice
Pour permettre au maitre d'apprentissage de remplir ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent qu'en plus des conditions légales :

- Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage, ou de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, simultanément à l'égard de plus de 2 salariés au total,

Conformément à l'article L.6223-3 du Code du travail, « l'employeur assure la formation pratique de l'apprenti, il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci ».

- L'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées : à ce titre, le maître d'apprentissage dispose, au minimum, de 3 heures par semaine consacrées à l'apprenti lorsque ce dernier est présent sur site.
- Ce temps peut comprendre le travail en binôme, les mises en situation de travail, les périodes d'observation ou de test, les réunions de travail collectives (réunion de coordination, réunion de transmission, etc.), ou les réunions individuelles entre le maître d'apprentissage et son apprenti.

Mission

Pour assurer la fonction de maître d'apprentissage, l'intéressé doit avoir un rôle :

- D'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenti,
- D'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti,
- De contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'apprenti, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés,
- De veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti et des conditions spécifiques d'emploi des apprentis,
- De participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l'entreprise,
- De contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti,
- De rencontre et débat avec le centre de formation d'apprentis,
- De participation aux actions de suivi et de bilan de l'apprentissage,
- De veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

Formation

Le maître d'apprentissage devra être formé, de préférence en amont ou pendant la réalisation du contrat d'apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu durant le premier trimestre d'exécution du contrat d'apprentissage.
Lorsque le maître d'apprentissage dispose déjà des compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction, la formation est facultative. Il en est ainsi dans les cas suivants :

- Exercice antérieur de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur,
- Exercice d'une fonction de formateur interne ;
- Être titulaire d'une certification de tuteur ou maitre d'apprentissage inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique ;

En outre, conformément au code du travail, l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Ainsi, les dispositions du présent article ne font pas obstacles à des formations complémentaires ou d'actualisation des compétences du maître d'apprentissage si cela s'avère nécessaire.

Certification

La formation évoquée au paragraphe précédent peut donner lieu à une certification professionnelle.

Dans ce cadre, la CPNE-FP travaille à la mise en place d'une certification de tuteur et de maître d'apprentissage pour valoriser l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de ces fonctions.

La CPNE-FP prévoit la réalisation d'un entretien de positionnement avec le candidat afin d'identifier les compétences déjà acquises. Ceci permettra d'établir l'acquisition déjà effective d'un ou plusieurs blocs de compétences, notamment pour les emplois réglementés.

Cette certification prévoira des dispenses ou des allègements de par les compétences qu'aura pu acquérir le candidat par sa formation initiale, sa formation continue ou son expérience professionnelle, soit sous forme de dispense de droit, soit par un entretien de positionnement.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des maîtres d'apprentissage bénéficiaires de ces formations.

Indemnisation

Le salarié maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 100 euros bruts par mois complet d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité de fonction sera calculée prorata temporis.

1.1.4 ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE

La loi du 5 septembre 2018 consacre la possibilité pour toute entité de devenir Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Dans ce cadre, le secteur a un intérêt particulier à ce qu'une offre d'apprentissage spécifique aux métiers du secteur permette aux jeunes et aux entreprises d'utiliser le dispositif de l'apprentissage.

Les signataires demandent en conséquence à l'OPCO Santé :

- D'accompagner les organismes qui souhaitent développer une offre de formation par apprentissage aux métiers du secteur,
- D'accompagner les salariés formateurs dans les CFA relevant du secteur en les formant à la pratique de la pédagogie de l'alternance,
- De mettre en place les moyens d'accompagner les ouvertures de CFA ou sections d'apprentissage à effectif réduit,
- De favoriser les rapprochements entre CFA et entreprises en vue de partenariats pour la mise en œuvre de parcours d'apprentissage, y compris par le développement de la formation en situation de travail ou par la conclusion d'une convention entre les CFA et les entreprises qui ont des capacités d'accueil et de formation des apprentis,
- D'inciter les CFA à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les entreprises,
- D'avoir une connaissance exhaustive et partagée de ce qui se fait, en termes d'apprentissage, au niveau du secteur.

Cette mission est prise en compte dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat.

L'OPCO Santé effectue le recensement de l'offre de formation en apprentissage et en assure la promotion auprès des jeunes et des entreprises. Il remet chaque année à la CPPNI et à la CPNE-FP un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l'apprentissage.

La CPNE-FP établit des critères qualité qui déterminent la labellisation par le secteur de CFA. Elle promeut cette labellisation. Elle établit également un guide destiné au bon accompagnement des apprentis en entreprise, accessible sur le site de l'OPCO Santé.

1.1.5 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Détermination des coûts contrats

La CPNE-FP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage. Compte tenu des enjeux pour les jeunes et les entreprises, la CPNE-FP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO Santé pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un CFA souhaite mettre en place ou que des entreprises souhaitent utiliser.
La CPNE-FP, en liaison avec France compétences, fait en sorte que les coûts soient déterminés dans un délai de 3 mois au plus.

Aides conventionnelles

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, une aide financière forfaitaire est versée dans le cadre de la contribution conventionnelle aux employeurs qui recrutent un apprenti. Cette aide constitue une participation aux coûts exposés par l'entreprise : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment.

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNE-FP dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles dédiées à la qualification telles que prévues à l'article 3.6.

Financement de la formation des maîtres d'apprentissage et de l'exercice de la fonction
Conformément aux dispositions des articles L.6332-1-3 et L.6332-14 du Code du Travail, l'OPCO Santé prend en charge le financement de la formation des maîtres d'apprentissage et finance l'exercice de leur fonction dans la limite des plafonds règlementaires.

1.1.6 APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R.6222-50 et suivants du Code du Travail.

Les signataires s'engagent à promouvoir l'apprentissage des personnes en situation de handicap. Pour favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap, la CPNE-FP se rapprochera d'organismes, notamment l'OETH et l'AGEFIPH, pour que ceux-ci puissent faire effet de levier financier sur le recrutement de personnes en situation de handicap.

1.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1.2.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET ARTICULATION AVEC LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat de professionnalisation est principalement destiné à l'insertion professionnelle et à l'intégration dans le secteur de demandeurs d'emploi de 30 ans et plus ou de salariés de 30 ans et plus en reconversion professionnelle au moyen d'une formation en alternance. Il peut également, comme le contrat d'apprentissage, permettre de préparer un titre ou un diplôme inscrit au RNCP.

1.2.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

Dispositions générales
Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, et conventionnelles et d'entreprises applicables aux salariés.

L'accès au contrat de professionnalisation s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat de professionnalisation, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

TDT LCN AF

Durée du contrat

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les signataires décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

- La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois,
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2200 heures.

Pour les publics et formations non prioritaires, c'est à dire non visés au paragraphe précédent, les dispositions de droit commun s'appliquent.

Les partenaires sociaux du secteur mandatent la CPNE-FP pour moduler ces durées en fonction des qualifications visées et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allégements ou dispenses de formation.

Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif le contrat de professionnalisation et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal.
La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

1) Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

   - Les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC,
   - Les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du SMIC.

2) Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

   - Les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du SMIC,
   - Les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du SMIC.

3) Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

1.2.3 TUTEUR

Les dispositions prévues à l'article 1.1.3 du présent accord et relatives au maître d'apprentissage sont intégralement applicables aux salariés qui exercent la mission de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

1.2.4 TAUX ET MODALITÉS DE FINANCEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La CPNE-FP est légalement en charge de la détermination des coûts contrat des contrats d'apprentissage et le présent accord confie aussi à la CPNE-FP le soin de déterminer les montants et modalités de prises en charge par l'OPCO Santé des contrats de professionnalisation, dans le respect des objectifs arrêtés par les parties signataires qui sont :

- De favoriser le recours aux contrats d'apprentissage pour les publics de moins de 30 ans et
- D'éviter la concurrence entre les 2 contrats de formation par alternance que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Lors de la détermination de ces montants de prise en charge, la CPNE-FP devra notamment veiller à la prise en compte du reste à charge par l'employeur en cas de recours à l'un et l'autre des 2 contrats de formation par alternance

DEUXIÈME PARTIE : POLITIQUE DE QUALIFICATION : PROMOTION ET RECONVERSION

2.1 POLITIQUE DE PROMOTION DES MÉTIERS ET DE QUALIFICATION DU SECTEUR

Le secteur utilise tous les outils et moyens à sa disposition pour organiser l'information sur les métiers et les emplois du secteur. Parmi ces moyens :

- L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ),
- L'OPCO Santé,
- Les conventions cadre de coopération tant nationales que régionales visant notamment la promotion des métiers du secteur signées par l'OPCO Santé et ou la CPNE-FP avec les institutionnels (Conseil régional, DIRECCTE, APEC, etc.),
- Une convention-cadre de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche conjointement.

Le secteur s'engage à diffuser les travaux de l'OPMQ, les conventions cadre, notamment auprès des structures d'information et d'orientation, et tout particulièrement auprès des structures du Service public régional d'orientation professionnelle et de l'Education nationale.

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyen conclue avec l'Etat, l'OPCO Santé prend en compte la mission de promotion des métiers et qualifications, notamment en matière de recrutement des jeunes.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés non qualifiés, les entreprises s'engagent à :

LLN AF

- Ce que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés,
- Favoriser et encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences (dit CléA).

2.2 DIAGNOSTIC INDIVIDUEL

2.2.1 CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.
Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L.6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.
Les salariés peuvent bénéficier librement en dehors de leur temps de travail d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

- Cap Emploi,
- Pôle Emploi,
- Les Missions locales,
- L'APEC,
- Les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'employeur informe chaque salarié sur le CEP à l'occasion de l'entretien professionnel.

Avec l'accord de l'employeur ou selon les dispositions prévues par accord d'entreprise, le CEP peut être réalisé sur le temps de travail.

2.2.2 BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le Compte personnel de formation. Il peut l'être également dans le cadre du plan de

développement des compétences si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

2.3 VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

2.3.1 MODALITÉS D'ACCÈS À LA VAE

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au RNCP.

Elle peut être mise en œuvre :

- Avec l'accord du salarié dans le cadre du plan de développement des compétences,
- Avec le CPF,
- A titre personnel et en dehors de tout dispositif.

2.3.2 ACCOMPAGNEMENT DU SECTEUR

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- Participer aux épreuves de validation,
- Constituer son dossier de recevabilité,
- Préparer son passage devant le jury.

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par le secteur.
La CPNE-FP est chargée de définir les actions qui pourraient être mises en place par le secteur pour promouvoir et développer la VAE auprès des entreprises et des salariés. Elle peut s'appuyer sur l'OPCO Santé pour conduire cette mission.

Les frais de jury de VAE pourront être pris en charge par l'OPCO Santé sur la contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences de moins de 50 salariés ou sur la contribution extra légale de celles-ci et des entreprises de plus de 50 salariés.

Dans le cadre de la contribution conventionnelle, une aide à la VAE et à l'obtention des modules manquants post VAE est mise en place dans le cadre du fonds de qualification ou sous forme d'abondement lorsque le salarié utilise son compte personnel de formation.

2.4 PROMOTION ET RECONVERSION EN ALTERNANCE

Les dispositions relatives à la promotion et reconversion en alternance font l'objet d'un accord séparé.

LCN
SDT
AF

2.5 UTILISATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE POUR LA PROMOTION

2.5.1 SUSPENSION DU CDI ET CONCLUSION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Conformément aux dispositions de l'article L.6222-13 du Code du Travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Le contrat ne peut être conclu, comme tout contrat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans (excepté si la personne bénéficie d'une reconnaissance de « travailleur handicapé »).

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de la suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

2.5.2 STATUT DE L'APPRENTI

Par dérogation aux dispositions légales, le salarié en situation d'apprentissage est maintenu dans tous ses droits et garanties : rémunération en net, protection sociale, etc.

2.5.3 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est financé dans les mêmes conditions, et au même coût que tout contrat d'apprentissage.

Il ouvre également droit à l'aide forfaitaire prévue à l'article 1.1.5.

2.6 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

2.6.1 UTILISATION DU CPF POUR DES PROJETS PERSONNELS

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'accroitre son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- En autonomie du salarié
- En co-construction avec l'employeur
- En vue d'une transition professionnelle.

Quand le CPF est utilisé en autonomie par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Le salarié peut toutefois demander à ce qu'elle soit suivie pendant le temps de travail. Il adresse sa demande à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. A défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Le CPF ne peut servir qu'à financer des dispositifs permettant :

- D'acquérir tout ou partie d'une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique,
- D'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CLEA),
- D'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- De réaliser un bilan de compétences,
- De préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- De créer ou reprendre une entreprise,
- Pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les partenaires sociaux du secteur insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNE-FP élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

Le secteur a décidé d'abonder le CPF des salariés dans leur projet personnel sous certaines conditions et modalités qui seront définies par la CPNE-FP dès le 1er semestre 2021.

2.6.2 ALIMENTATION

Le CPF est crédité en euros depuis le 1er janvier 2019.

Les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 500 euros par an avec un plafond porté à 5000 euros.

Conformément aux dispositions légales, les salariés n'ayant pas atteint un niveau 3 (anciennement niveau V) de qualification et qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 800 euros par ans avec un plafond porté à 8000 euros.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- Congé de maternité,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé d'adoption,
- Congé de présence parentale,
- Congé de proche aidant,
- Congé parental d'éducation,
- Absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

2.6.3 ABONDEMENTS

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation salarié / entreprise du CPF, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

L'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles elle effectuera des versements sur le compte personnel de formation des salariés ou dans lesquelles elle abondera le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces conditions peuvent être relatives aux certifications préparées, aux salariés concernés ou cumulativement à ces 2 catégories.
Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique d'abondement de l'entreprise et du secteur.

Afin d'encourager les démarches de co-construction des parcours professionnels, une enveloppe dédiée sur les fonds conventionnels mutualisés est prévue pour abonder certains projets de formation cofinancés par l'employeur et le salarié à travers la mobilisation de son CPF (cf. 3.6). Les modalités, et les montants en seront définis par la CPNE-FP dès le 1er semestre 2021.

Il est en outre prévu également une part des fonds conventionnels mutualisés pour le CPF des salariés mobilisés à leur seule initiative, selon des modalités et montants à définir par la CPNE-FP.

2.7 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION

Tout salarié qui souhaite changer de métier ou de profession peut mobiliser son CPF pour un projet de transition professionnelle. Ce projet nécessite 3 démarches :

- Un projet de formation incluant un positionnement préalable de la part de l'organisme de formation afin d'adapter le parcours de formation,
- Une demande de financement du projet de transition que le salarié doit effectuer auprès d'une Commission paritaire interprofessionnelle régionale appelée « Transition Pro ». Le salarié peut choisir la commission de la région de son domicile ou celle de son lieu de travail si elle est différente,
- Une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur.

2.8 DISPOSITIF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

2.8.1 PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE NÉCESSITANT LE SUIVI D'UNE FORMATION OU UN PROJET DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE

Les salariés peuvent bénéficier d'un projet de transition professionnelle dans les conditions prévues par les articles L.6323-17-2 et suivants du Code du Travail. Les projets sont examinés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales agréées à ce titre.

2.8.2 ACCOMPAGNEMENT POSSIBLE PAR LE SECTEUR

Dans le cadre du financement de l'accès à la qualification, des conventions pourront être conclues entre l'OPCO Santé et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (ou agences Transition pro) afin de favoriser la prise en charge financière des projets de transition professionnelle des salariés du secteur.

TROISIÈME PARTIE : ACCOMPAGNEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

3.1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX PUBLICS PRIORITAIRES

Le secteur sanitaire, social, médicosocial à but lucratif est traversé par de profondes transformations liées à l'évolution des métiers et des compétences.

Afin de permettre l'accompagnement de ces évolutions, les signataires du présent accord soulignent que les salariés les plus éloignés du système de formation professionnelle nécessitent un investissement accru dans le développement des compétences pour sécuriser leur parcours professionnel.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises du secteur, lors de la définition des actions et dispositifs de développement des compétences, portent une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi.

A ce titre, sont considérés par le secteur comme étant des publics prioritaires :

- Les salariés sans qualification ;
- Les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :

  - Être titulaire d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
  - Bénéficier des dérogations au temps partiel prévues à l'article 2.2 de l'accord de branche du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps ;
  - Avoir simultanément au moins 2 contrats de travail.

3.2 ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les partenaires sociaux considèrent que l'entretien professionnel est un outil essentiel de la politique de ressources humaines des entreprises.

L'entretien professionnel est mis en œuvre selon les conditions légales et règlementaires en vigueur.

Ainsi, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie, d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant sur les conditions d'accès au CEP et à la formation lui sera remis par l'employeur.

La CPNE-FP, avec l'appui technique de l'OPCO Santé, élabore un guide d'entretien qui sera mis à disposition des entreprises et des salariés.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens d'appréciation lorsqu'ils existent. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien d'appréciation.

En lien avec la négociation sur la GPEC, l'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et de faire des propositions notamment en matière de formation professionnelle.

3.3 PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

3.3.1 DÉFINITION ET PÉRIMÈTRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution dans l'emploi.
Le plan de développement des compétences prend en compte :

- Les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise,
- Les priorités de formation définies par le secteur ou tout autre document d'actualisation des orientations du secteur.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- Des actions de formation professionnelle,
- Des actions d'apprentissage,
- Des actions de validation des acquis de l'expérience,
- Des actions de bilan de compétences.

Chaque entreprise consacre chaque année au minimum l'équivalent de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle à la mise en œuvre du plan de développement des compétences au titre de l'obligation d'investissement formation.
Ne sont pas comptabilisés dans ce montant :

- La contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance,
- La contribution conventionnelle mutualisée,
- Les abondements légalement à la charge de l'employeur du CPF,
- Les sommes provenant de la mobilisation du CPF par les salariés.

Sont comptabilisés dans ce montant :

- Les versements volontaires faits à l'OPCO Santé : investissement formation et au-delà,
- L'ensemble des sommes provenant des fonds propres de l'entreprise pour la mise en œuvre du plan de développement des compétences,
- Les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux,
- Les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

Par accord d'entreprise à durée déterminée, il peut être défini une répartition pluriannuelle des sommes consacrées à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, ainsi qu'un fléchage des actions de formation qu'elles financeront.

3.3.2 CONSULTATION DU CSE SUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Sauf accord collectif d'entreprise prévoyant une autre périodicité, et quelle que soit la taille de l'entreprise, le Comité social et économique est informé et consulté chaque année sur la politique de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés :

- A l'occasion de la consultation sur la stratégie au cours de laquelle sera présentée la politique de développement des compétences de l'entreprise,
- A l'occasion de la consultation sur la politique sociale à l'occasion de laquelle sera présenté le bilan de la période antérieure en matière de développement des compétences ainsi qu'un point sur les projets en cours et les perspectives,
- Avant toute décision de portée générale sur la mise en œuvre de projets de développement des compétences.

Lorsque le comité social et économique est doté d'une commission formation, soit dans le cadre d'un accord soit en l'absence d'accord sur les commissions du CSE par décision du comité social et économique si l'entreprise compte 300 salariés ou plus, il revient au CSE de déterminer les compétences qu'il délègue à la commission formation, à l'exclusion de la compétence consultative qu'il ne peut déléguer.

Dès lors que l'entreprise sollicite les fonds mutualisés, elle atteste de la consultation du CSE auprès de l'OPCO Santé.

3.3.3 INFORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LA BDES

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, les informations à mettre à disposition du Comité Social et Economique en matière de développement des compétences sont celles prévues par l'article R.2312-8.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, compte tenu de l'absence d'actualisation des textes règlementaires suite à la loi du 5 septembre 2018 et de l'obsolescence des dispositions du bilan social qui sont intégrées à la BDES par l'article R.2312-9 du Code du Travail, les signataires invitent les entreprises et les organisations syndicales ou les comités sociaux et économiques à définir les informations nécessaires à l'information et la consultation du CSE en matière de développement des compétences.

Ces informations comprendront au minimum :

- La communication du plan de développement des compétences selon les modalités et rythmes d'élaboration adoptées par l'entreprise,
- L'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés,
- Les résultats de la politique de développement de compétences mise en œuvre.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la politique et les moyens du développement des compétences sont traités dans le cadre des questions des élus du CSE.

3.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN ARTICULATION AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

3.4.1 PROJETS PARTAGÉS ET UTILISATION DU CPF EN LIEN AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le CPF est un droit personnel dont tout salarié peut faire libre usage comme rappelé dans la deuxième partie du présent accord.

Ce libre exercice du CPF par le salarié n'est pas incompatible avec une politique d'entreprise qui propose aux salariés d'identifier les formations pour lesquelles l'employeur permet au salarié de suivre tout ou partie de la formation sur le temps de travail et/ou de financer un abondement aux droits du salarié.

Cette politique d'entreprise ne remet pas en cause la libre décision du salarié d'utiliser son CPF dans le cadre des propositions qui lui sont faites ou pour des projets non partagés.

En cas de mise en place d'un abondement financier par l'entreprise, il peut être géré selon 3 modalités :

- Dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise, qu'il fasse l'objet d'un versement volontaire à l'OPCO Santé ou non,
- Par des versements sur le CPF des salariés concernés,
- Par une prise en charge au titre de la contribution conventionnelle lorsque les formations entrent dans les priorités définies par la CPNE-FP. La CPNE-FP peut décider des formations qui donneront lieu à prise en charge de cet abondement, et dans quelles limites.

3.4.2 ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LA GESTION COLLECTIVE DU CPF

Conformément aux dispositions de l'article L.6323-11, il est possible de conclure un accord collectif permettant de mettre en œuvre une gestion collective du CPF. Cet accord définit

notamment les formations concernées, les niveaux et conditions de l'abondement qui sera versé par l'employeur, la part de la formation qui sera réalisée pendant le temps de travail, les modalités de recueil de l'accord du salarié et les modalités de mise en œuvre de l'accord ainsi que ses résultats. Le bilan de l'accord est présenté tous les ans au Comité Social et Économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

3.5 ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre du plan de développement des compétences, à défaut d'accord d'entreprise, et conformément à l'article L.6321-6 du Code du Travail, les actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

3.6 INVESTISSEMENT FORMATION ET FINANCEMENT DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.

L'investissement global formation des employeurs du secteur sanitaire, sociale et médico-social privé à but non lucratif est fixé à 1,9965 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %, soit un investissement global de formation pour les employeurs de moins de 11 salariés à hauteur de 1,5465 %.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, la contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter.

Sous réserve de cette condition, l'investissement global formation est constitué par les 3 éléments suivants :

1) Une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %,

2) Une obligation conventionnelle mutualisée, destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises, quel que soit le seuil de l'effectif, et prenant la forme d'un versement conventionnel obligatoire à l'OPCO Santé représentant 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :

   - A hauteur de 0,10 % au financement d'actions de professionnalisation des salariés dans le cadre des plans de développement de compétences des entreprises, d'actions de prévention et d'anticipation des situations d'inaptitude et des prestations RH de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences à proposer par l'OPCO Santé.

La CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé détermine les priorités ainsi que les modalités de financement.

- A hauteur de 0,20 % au financement de la qualification professionnelle ;
  La contribution permettra le financement :

  - D'aides à l'apprentissage pour les entreprises qui recrutent des apprentis dans la limite maximale de 0,10 % de l'enveloppe,
  - D'actions de formations certifiantes, dont les actions éligibles à la Professionnalisation en alternance,
  - D'abondement du CPF mis en œuvre dans le cadre :
    - D'un CPF co-construit entre le salarié et l'employeur,
    - D'un CPF à l'initiative du seul salarié,

    Pour être éligibles, les projets CPF doivent correspondre aux critères fixés par la CPNE-FP,
  - De soutien aux démarches VAE et notamment aux formations post VAE.

  Des campagnes de financement pourront être lancées, en fonction de l'actualité de certaines problématiques emploi / formation.

La CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé décide de la répartition de l'enveloppe entre ces 4 objectifs ainsi que des priorités et modalités de financement.

Dans le cadre de cette déclinaison, les partenaires sociaux demandent à la CPNE-FP du secteur d'intégrer des mesures financières spécifiques à destination des publics prioritaires visés à l'article 3-1. Le financement de ces actions devra représenter au moins 6 % des enveloppes servant au financement des actions de professionnalisation (0.10 %) et de qualification professionnelle des salariés du secteur (0.20 %).

- A hauteur de 0,0465 % au financement des services rendus par l'OPCO Santé à l'ensemble des entreprises et des salariés.

L'OPCO Santé peut proposer à la CPNE-FP, dans le cadre des usages prévus de la contribution conventionnelle, d'utiliser les fonds dans le cadre de projets cofinancés par l'Etat, les Régions, le FSE, Pole Emploi, l'AGEFIPH ou tout autre entité en capacité de financer des projets dans le champ du développement de la formation professionnelle.

3) Une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette obligation d'investissement formation peut être gérée directement par l'entreprise ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement volontaire à l'OPCO santé. Le versement à l'OPCO Santé conditionne l'accès proratisé aux fonds mutualisés du secteur.

Lorsqu'elle est gérée directement par l'entreprise, elle peut inclure :
- Le coût des actions du plan de développement des compétences ;
- Les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux ;
- Les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

QUATRIÈME PARTIE : CERTIFICATION PROFESSIONNELLE et INSTANCES ASSOCIEES

4.1 POLITIQUE DE CERTIFICATION DU SECTEUR

Les certifications professionnelles constituent un mode de reconnaissance et de valorisation de la compétence que les partenaires souhaitent promouvoir.

A cet effet :

- Les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des salariés siègent dans les commissions paritaires consultatives prévues à l'article L.6113-3 du Code du Travail ;

- La CPNE-FP peut prendre l'initiative de créer ou d'aider les organismes certificateurs à créer, des certifications adaptées au secteur qu'il s'agisse de titres ou diplômes inscrits au RNCP ou de certifications relevant du Répertoire spécifique. Elle rend compte annuellement de ces créations de certification à la CPPNI.

Pour traduire cette politique volontariste en matière de certification, et dans le cadre de la mission définie à l'article 4.1, la CPNE-FP :

- Recense les besoins en connaissances et compétences des métiers du secteur,
- Recense l'offre de formation correspondant aux besoins du secteur, que ce soit les titres, diplômes, bloc de compétences ou certifications existantes.

La CPNE-FP peut créer une certification, d'un titre, d'un diplôme, le cas échéant, lorsqu'aucun titre, diplôme, bloc de compétence ou certification existant ne correspond aux besoins identifiés par le secteur en matière de connaissance et compétence.

La CPNE-FP informe la Commission de France compétences en charge de la certification, des besoins en certification du secteur.

4.1.1 VEILLE ET PROPOSITION DE RÉVISION SUR LES TITRES ET DIPLÔMES (RNCP)

La CPNE-FP assure une veille sur l'ensemble des titres et diplômes du RNCP correspondant à des métiers ou fonctions du secteur. Elle saisit les certificateurs en vue de faire évoluer ces titres ou diplômes s'ils s'avèrent qu'ils répondent insuffisamment aux besoins des employeurs et des salariés.

Elle peut prendre l'initiative de créer, si elle le juge opportun, des titres et diplômes, notamment par transformation de CQP.

4.1.2 CRÉATION DE CQP

Le développement de certificats de qualification professionnelle peut s'inscrire dans plusieurs logiques :

- Créer une certification pour reconnaître des compétences non prises en compte par les certifications existantes,
- Mettre en place à titre expérimental une certification qui aura vocation à devenir un titre ou diplôme,
- Compléter l'offre de formation diplômante par des certifications complémentaires,
- Mettre en place des certifications adaptées dans l'attente de l'évolution de certifications devenues obsolètes.

Cette politique de certification s'inscrit dans une volonté de favoriser les parcours professionnels et la gestion des emplois et des compétences.

Des CQP peuvent être créés à l'initiative de la CPNE-FP.

4.1.3 CERTIFICATIONS TRANSVERSES OU COMPLÉMENTAIRES (RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE)

Les certifications transverses ou complémentaires ont vocation à reconnaître des compétences qui ne correspondent pas à l'intégralité d'un métier ou d'une fonction, mais qui peuvent être des compétences que l'on trouve dans plusieurs métiers ou fonctions ou qui sont complémentaires aux certifications indispensables à l'exercice d'un métier ou d'une fonction.

Il peut s'agir de CQP mis en place par la CPNE-FP.
La CPNE-FP assure une veille sur les certifications du Répertoire spécifique utilisables dans le secteur et peut formuler des propositions sur les besoins du secteur en matière de certification.

4.2 SAISINE DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure par délégation de la Commission de coordination des politiques emploi / formation de l'OPCO Santé, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau du secteur, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation.

A ce titre, la Commission de coordination des politiques emploi / formation de l'OPCO Santé peut diligenter des études dans le cadre des orientations politiques emploi-formation de la CPNE-FP, voire suite à une demande précise de la CPNE-FP ou de la CPPNI.

Par ailleurs, les contributions de l'Observatoire (données annuelles, enquêtes emplois, etc.) transmises à la CPPNI, permettent à la CPNE-FP de déterminer les orientations politiques de l'emploi et de la formation.

La CPNE-FP s'appuie sur les travaux de l'Observatoire afin de définir les conditions dans lesquelles des formations peuvent donner lieu à une prise en charge de l'abondement du CPF par la contribution conventionnelle.

4.3 ARTICULATION ENTRE LA CPNE-FP ET LA SPP DU SECTEUR

Dans le cadre de ses missions, la CPNE-FP peut s'appuyer sur l'opérateur de compétences et, le cas échéant sur la section paritaire professionnelle du secteur (SPP) ainsi que sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) afin de réguler la politique de formation et de l'emploi.

Dans ce cadre et conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO Santé du 26 février 2019, la CPNE-FP pourra s'appuyer sur la section paritaire professionnelle du secteur dans le cadre des missions suivantes :
• Élaboration de propositions rattachées au périmètre des branches de la SPP d'orientation, de priorités de formation, au conseil d'administration de l'OPCO Santé.
• Veille à la mise en œuvre par l'OPCO Santé de la politique de formation professionnelle du secteur.
• Accompagnement au développement de l'accès à la formation dans les TPE et au développement de l'alternance, notamment par rapport à l'utilisation des fonds légaux.

À ce titre la section paritaire professionnelle pourra être le lieu d'interface et de dialogue concernant :
- la gestion des fonds de la formation professionnelle résultant des dispositions conventionnelles du présent accord.
- les politiques et les services mis en œuvre par l'OPCO Santé à destination du secteur, de ses entreprises et de ses salariés.
- les transversalités possibles avec les autres SPP ou d'autres OPCO, ou tout autre acteur dès lors qu'il sort du périmètre du secteur.

Conformément au dernier point et aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO Santé du 26 février 2019, la section paritaire professionnelle du secteur, dans le cadre de politiques transversales concernant plusieurs branches ou secteurs professionnels (étant entendu que les branches professionnelles relevant du présent accord ne constituent qu'un seul et même secteur) pourra formuler des propositions à la CPNE-FP concernant :
• La définition d'une politique transversale ;
• L'élaboration d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences interbranches ;
• Les travaux interbranches à confier à l'Observatoire paritaire des métiers et des qualifications ;
• L'appui à l'élaboration de certifications professionnelles ;

La section paritaire professionnelle rend compte de son activité à la CPNE-FP.

En tout état de cause, la CPNE-FP, dans le cadre de ses prérogatives, et la CPPNI d'une manière générale, reste seule décideuse en matière de formation professionnelle en ce qui concerne le secteur et la gestion des fonds de la formation professionnelle émanant des entreprises du secteur lorsque ceux-ci résultent de dispositions conventionnelles

Afin de garantir la prise en compte des orientations de la politique Emploi-Formation du secteur dans la gestion des fonds légaux et conventionnels, les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent qu'une section paritaire professionnelle soit mise en place au sein de l'OPCO Santé.

4.4 CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

Une contribution conventionnelle de 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle est versée à l'OPCO Santé par les employeurs du secteur.

Toutefois, cette contribution est conditionnée à sa collecte par l'OPCO Santé en vue de sa mutualisation. Si cette contribution ne pouvait plus être collectée par l'OPCO Santé, les dispositions du présent article ainsi que de l'article 3.6 seraient caduques et prendraient fin le 31 décembre de la dernière année civile au titre de laquelle l'OPCO Santé serait habilité à collecter.

Cette contribution est utilisée conformément aux dispositions de l'article 3.6.

La CPNE-FP est compétente pour fixer, dans le respect du présent accord, les conditions et modalités d'utilisation de cette contribution.

CINQUIEME PARTIE : DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu à durée indéterminée.

SIXIEME PARTIE : SUIVI DE L'ACCORD

La CPPNI se réunira tous les 2 ans pour apprécier les effets du présent accord et les effets de la répartition des fonds conventionnels.

Les partenaires sociaux confient à l'OPCO Santé les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaires.

SEPTIEME PARTIE :

DISPOSITIONS DIVERSES

7.1 RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

7.2 FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

7.3 AGRÉMENT

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

7.4 EXTENSION

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

7.5 DATE D'EFFET

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2021 sous réserve de son agrément et de son extension.

Fait à Paris, le 9 Septembre 2020

Pour les organisations d'employeurs :

Axess – Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

Pour les organisations syndicales de salariés :

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

CGT
Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Force Ouvrière – Action Sociale

Force Ouvrière – Santé Privée

SUD Santé Sociaux

Accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 7 décembre 2020

PREAMBULE

Les signataires du présent accord visent l'ouverture du dispositif de promotion par l'alternance aux qualifications répondant aux critères « *de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences* », requis par l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019, pour permettre l'extension de l'accord du secteur.

Le secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif est aujourd'hui confronté à de fortes mutations des métiers, dans un contexte de fortes tensions sur certains d'entre eux, comme en attestent les résultats de l'Enquête Emploi 2017 réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du secteur.

Notre secteur d'activité fait face depuis plusieurs années à des difficultés de recrutements. La crise sanitaire liée à la Pandémie ne fait qu'aggraver cette situation. Plusieurs études plus récentes viennent confirmer les résultats de l'Enquête Emploi

Sur le secteur des EHPAD, l'étude menée en 2018 par la DREES (Mahel BAZIN et Marianne MULLER, « *Le personnel et les difficultés de recrutement dans les EHPAD* », Études et Résultats, n°1067, Drees, juin.) démontre ces difficultés de recrutements : « *Le renouvellement du personnel est fréquent dans les EHPAD, 15 % du personnel ayant moins d'un an d'ancienneté. Il s'avère difficile de gérer cette situation pour une partie de ces établissements puisque 44 % déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, entraînant dans 63 % d'entre eux, la présence de postes non pourvus depuis plus de six mois* » ou de « *faisant fonctions* » sur ces postes

L'ouverture au dispositif de promotion par l'alternance est une garantie de sécurisation des parcours professionnels répondant à trois objectifs stratégiques de la politique emploi formation des branches du secteur :

- Garantir la qualité de la prise en charge des personnes les plus vulnérables ;
- Accompagner les mutations des emplois liées aux évolutions technologiques économiques et organisationnelles du secteur d'activités ;
- Développer des parcours professionnels, favoriser la promotion sociale des salariés et développer l'attractivité du secteur.

Le présent accord, dans toutes ses dispositions, annule et remplace celles de l'accord du 29 octobre 2019 sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

Article 1 – OBJECTIFS

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Article 2 – PUBLICS VISÉS

La reconversion ou promotion par alternance concerne :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L.5134-19-1 du Code du travail, soient les salariés en CDI/contrat unique d'insertion (CDI/CUI) ;
- Les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L.5122-1.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP au grade de licence (niveau 6).

Il est précisé que les infirmiers diplômés avant 2012 sont éligibles au dispositif en application du décret n°2010-1123 du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires de certains titres ou diplômes relevant du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique.

Il est également précisé que les assistants de service social, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs techniques spécialisés et conseillers en économie sociale familiale diplômés avant 2018 sont éligibles au dispositif en application de l'Arrêté du 27 mars 2017 portant classification de certains diplômes du travail social selon la nomenclature des niveaux de formation. Le grade licence n'étant octroyé qu'à l'issue d'une formation entamée à compter de la rentrée scolaire de septembre 2018.

Article 3 – CERTIFICATIONS ELIGIBLES

Conformément aux dispositions de l'article L.6324-3 le présent accord définit les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Après avis de la CPNE-FP, les parties ont établi une liste de certifications correspondant à des métiers en tension dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et permettant d'anticiper et faire face à des risques d'obsolescence des compétences de certains professionnels. Cette liste a été établie sur la base des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualification et plus particulièrement sur ceux de l'enquête emploi 2017.

Des facteurs externes et internes : évolutions technologiques, évolutions des prises en charge, des pratiques de travail, évolutions législatives, les plans gouvernementaux, … impactent directement le fonctionnement de nos établissements.

De fait, notre secteur est traversé par des transformations profondes qui posent un risque d'obsolescence de compétences, voire une menace sur l'emploi de certains professionnels, mais aussi qui ouvrent de nouvelles opportunités pour ces professionnels. Les actions de reconversion par l'alternance pourront accompagner la sécurisation des parcours des professionnels, autour de 3 objectifs :

- Garantir la qualité de la prise en charge des personnes les plus vulnérables ;
- Accompagner les mutations des emplois liées aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur d'activités ;
- Développer des parcours professionnels, favoriser la promotion sociale des salariés et développer l'attractivité du secteur.

1. <u>Garantir la qualité de la prise en charge des plus vulnérables.</u>

Il s'agit de qualifier les professionnels du soin et de l'accompagnement médico-social et social et d'adapter leurs compétences aux nouvelles exigences et attentes sociales de prise en charge, via l'acquisition de certifications visant des prises en charges adaptées aux besoins des publics accueillis en établissement sanitaire ou médico-social. Il s'agit de permettre l'acquisition de qualifications :

- De premier niveau technique (ex : Diplôme d'aide-soignant ou d'accompagnement éducatif et social), pour des professionnels agents de services ou animateurs ;
- Paramédicales (diplômes de masseur kinésithérapeute par exemple) ou médicotechnique (brevet de préparateur en pharmacie). Ces certifications visent des métiers devenus en tension, car essentiels à la prise en charge de pathologies chroniques avec une optique de préservation des capacités et de l'autonomie des patients.

Par ailleurs et plus spécifiquement, il s'agira de permettre des formations de spécialisation nécessaires à l'exercice de l'emploi, telles que le diplôme d'Etat (DE) d'infirmier de bloc opératoire.

Les professionnels concernés sont :

- Les agents de services,
- Les aides-soignants,

3

- Les infirmiers,
- Les accompagnateurs éducatifs et sociaux,
- Les animateurs,
- Tout autre professionnel du secteur visant une des certifications visant un métier en tension listées ci-après, n'ayant pas atteint le grade de licence (niveau 6).

Les certifications visées sont :

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Agent de Service Logistique et d'Hospitalité en milieu médico-social (ASLH)	3	FORMAT Différence	RNCP31882
TP - Agent de service médico-social	3	Ministère du travail	RNCP35028
CQP Surveillant de nuit qualifié	3	CPNE-FP Sanitaire social et médico-social	En attente
certificat de maîtresse de maison		CPNE-FP Sanitaire social et médico-social	ingénierie en cours
Diplôme d'Etat d'aide-soignant	3	DIRECTION DE L'HOSPITALISATION ET DE L'ORGANISATION DES SOINS (DHOS)	RNCP4495
Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social	3	MINISTERE CHARGE DES AFFAIRES SOCIALES	RNCP25467
Brevet Professionnel de préparateur en pharmacie	4	MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE	RNCP1008
Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière	5	DIRECTION DE L'HOSPITALISATION ET DE L'ORGANISATION DES SOINS (DHOS)	RNCP230
Diplôme d'Etat de manipulateur d'électroradiologie médicale	5	DIRECTION DE L'HOSPITALISATION ET DE L'ORGANISATION DES SOINS (DHOS)	RNCP4858
Diplôme de Technicien Supérieur en Imagerie Médicale et Radiologie Thérapeutique	5	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	RNCP2950
Diplôme d'Etat d'ergothérapeute	6	Ministère chargé de la santé	RNCP18363
Diplôme d'Etat de psychomotricien	5	DIRECTION DE L'HOSPITALISATION ET DE L'ORGANISATION DES SOINS (DHOS)	RNCP4861
DE - de masseur-kinésithérapeute	7	Ministère chargé de la santé	RNCP28353
DE - Certificat de capacité d'orthophonie	7	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34160

Certificat de capacité d'orthoptiste	6	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34219
DE - Infirmier de bloc opératoire	6	Ministère chargé de la santé	RNCP34862
DE - Educateur technique spécialisé	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34828
DE - de moniteur éducateur (DEME)	4	Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)	RNCP492

2. <u>Accompagner les mutations des emplois liées aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur d'activités</u>

La sécurisation du traitement et du partage des données personnelles et médicales (dans un contexte de prises en charges où le patient a affaire à une multitude d'intervenants) ou encore la sécurisation de prises en charge à distance (en particulier dans le contexte de crise sanitaire) qui reposent sur des technologies « fiables », mais aussi des compétences de gestion de projets bouleversent les fonctions administratives des établissements.

Il s'agit également d'accompagner la structuration des associations, notamment avec la mise en place de fonctions supports en ressources humaines, essentielles dans l'accompagnement des transformations associatives (à ce propos, voir l'étude « *Anticiper les impacts RH des regroupements associatifs* » de l'Observatoire de l'UNIFAF datée du mois de novembre 2015).

Les professionnels qui les occupent (agents administratifs, secrétaires médicales) doivent bénéficier de formations, sous peine d'être en risque en termes d'employabilité. Les nouvelles technologies ouvrent également de nouvelles opportunités d'évolution qui méritent d'être accompagnées.

Les professionnels concernés sont :

- Les agents administratifs,
- Les agents d'accueil,
- Les secrétaires et assistant(s),
- Tout autre professionnel du secteur visant une des certifications visant un métier en tension listées ci-après, n'ayant pas atteint le grade de licence (niveau 6).

Les certifications visées sont :

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Technicien de l'information médicale (DU)	5	Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse	RNCP30705

Licence Professionnelle - Métiers de la santé : technologies (fiche nationale)	6	Université de Bordeaux Université de Bretagne Occidentale – Brest Conservatoire national des arts et métiers Université de Bourgogne – Dijon Université de Montpellier Aix-Marseille Université Université de Lorraine Université de Strasbourg Université de Lille Sorbonne Université Université de Besançon Université de Paris	RNCP30114
Secrétaire médicale	4	SOSIM (systèmes opérationnels et services en informatique médicale)	RNCP17204
Secrétaire médicale	4	Institut de communication médicale (ICM)	RNCP29440
Secrétaire médical(e) médico-social(e)	4	ADIEL - ACF alternance - conseil - formation (ADIEL - ACF)	RNCP25452
Secrétaire médical et médico-social	4	CENTRE NATIONAL D'ENSEIGNEMENT A DISTANCE	RNCP34063
Secrétaire médical - secrétaire médico-social	4	Croix rouge française	RNCP29378
Secrétaire médical(e) et médico-social(e)	4	Pôle formation santé	RNCP9082
TP - Secrétaire assistant médico-social	4	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	RNCP5863
BTS - Services et prestations des secteurs sanitaire et social	5	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	RNCP5297
BTS - Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	5	MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE	RNCP6989
BTS - Services informatiques aux organisations	5	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	RNCP17108
TP - Comptable assistant sanitaire et social	4	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	RNCP15152
Licence Professionnelle - Métiers de la GRH : assistant (fiche nationale)	6	Université Paris-Sud - Paris 11 Université Paris-Est Créteil Val-De-Marne Université Paris Descartes - Paris 5 Université Paris 8 - Vincennes-Saint-Denis Université de Pau et des Pays de l'Adour	RNCP29806

		Université de Poitiers Université de Rennes 1 Université de Rouen Université Jean Monnet - Saint-Etienne Université Paul Sabatier - Toulouse 3 Université Clermont Auvergne Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines Université d'Artois Université de Franche-Comté – Besançon Université de Bretagne Occidentale – Brest Université de Bretagne Sud Université de Caen Normandie Université Savoie Mont Blanc – Chambéry Université du Havre Université de Bourgogne – Dijon Université d'Evry-Val-d'Essonne Université de Guyane Université de Limoges Université du Littoral Côte d'Opale Université Claude Bernard - Lyon 1 Université Lumière - Lyon 2 Université Jean Moulin - Lyon 3 Université Paris-Est Marne-la-Vallée Université de Montpellier Université de Nantes Université de Lorraine Université Grenoble Alpes Université de Lille Université Haute Alsace – Mulhouse Université de Picardie Jules Verne - Amiens	
Licence Professionnelle - Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale)		Université de Bordeaux Université de Bourgogne – Dijon Université Paris-Est Marne-la-Vallée Université Panthéon Sorbonne - Paris 1 Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense - Paris 10 Université Paris 13 Université Clermont Auvergne	RNCP29805

		Université d'Orléans Aix-Marseille Université Université Grenoble Alpes Université de Rennes 2 Université de Lorraine Université de Reims Champagne-Ardenne Université de Strasbourg Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement (AgroSup DIJON) Avignon université Le Mans université Université de Lille Université de Tours Université polytechnique - Haut-de-France - Valenciennes	

3. Développer des parcours professionnels, favoriser la promotion sociale des salariés et développer l'attractivité du secteur

L'Enquête Emploi 2017 réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du secteur avait déjà mis en avant ces difficultés de recrutements externes. La pandémie n'a fait qu'aggraver la situation.

Il est rappelé que, dans le secteur d'activité, 44 % des salariés du secteur ont un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau 3. Il est urgent de permettre à nouveau aux établissements de notre secteur de faire de la promotion sociale pour des salariés qui connaissent déjà les conditions de travail dans nos établissements et qui resteront travailler dans notre secteur une fois formés.

Les professionnels concernés sont :

- Les agents de services,
- Les aides-soignants,
- Les infirmiers,
- Les accompagnateurs éducatifs et sociaux,
- Les animateurs,
- Tout autre professionnel du secteur visant une des certifications visant un métier en tension listées ci-après, n'ayant pas atteint le grade de licence (niveau 6).

Les certifications visées sont :

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Diplôme d'Etat d'aide-soignant	3	DIRECTION DE L'HOSPITALISATION ET DE L'ORGANISATION DES SOINS (DHOS)	RNCP4495

Diplôme d'Etat d'ergothérapeute	6	Ministère chargé de la santé	RNCP18363
Diplôme d'Etat de psychomotricien	5	DIRECTION DE L'HOSPITALISATION ET DE L'ORGANISATION DES SOINS (DHOS)	RNCP4861
DE - de masseur-kinésithérapeute	7	Ministère chargé de la santé	RNCP28353
DE - Certificat de capacité d'orthophonie	7	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34160
Certificat de capacité d'orthoptiste	6	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34219
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière, grade de licence	6	Ministère de la santé	RNCP8940
DE - Educateur spécialisé	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34825
DE - Diplôme d'Etat d'assistant de service social	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34824
DE - d'assistant familial	3	DIRECTION DE L'HOSPITALISATION ET DE L'ORGANISATION DES SOINS (DHOS) MINISTERE CHARGE DES AFFAIRES SOCIALES	RNCP4500
DE - Conseiller en économie sociale familiale	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34826

9

DE - médiateur familial	6	MINISTERE CHARGE DES AFFAIRES SOCIALES	RNCP2028
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs		Ministère des Solidarités et de la Santé	RS2923
DE - Educateur de jeunes enfants		Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34827
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université de Poitiers	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université de Franche-Comté - Besançon	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université de Bordeaux	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Paris-Est Créteil Val-De-Marne	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Paris 13	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Jean Monnet - Saint-Etienne	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Paris Descartes - Paris 5	RNCP30078
Gestionnaire de services de soins infirmiers à domicile	6	Université de Montpellier	RNCP17233
DE - Diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité "animation socio-éducative ou culturelle" - mention "direction de structure et de projet"	6	Ministère chargé des sports et de la jeunesse	RNCP4910
BP – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	4	Ministère chargé des sports et de la jeunesse	RNCP28557

Article 4 – ORGANISATION DE LA FORMATION

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 5 – DURÉE DES ACTIONS

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

- Une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être allongée pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- Une durée de la formation (positionnement, évaluation, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25% de la durée totale (soit 455 heures pour un emploi à temps plein pendant un an).

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance conformément à l'article L 6324.6 du Code du travail.

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur sanitaire, social, et médico- social privé à but non lucratif, les signataires décident que, pour les certifications inscrites listées à l'article 3 du présent accord :

- La durée de l'avenant peut être portée jusqu'à 24 mois ;

- La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25% et, au maximum, jusqu'à 2200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale :

- La durée de l'avenant peut être légalement portée, si nécessaire, jusqu'à 36 mois ;

- Les signataires décident que la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25% et, si nécessaire, jusqu'à 2200 heures, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux actions d'accompagnement à la VAE. Toutefois, les actions de formation visant une des certifications visées à l'article 3 suivies après passage devant un jury VAE sont éligibles.

Article 6 – TUTORAT

6.1. – Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion en alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

6.2. – Rôle, missions, statut du tuteur

Les dispositions de l'accord « formation professionnelle » en vigueur dans le secteur, relatives à la fonction tutorale sont applicables aux tuteurs pour le dispositif de la promotion et reconversion par alternance.

Article 7 – FINANCEMENT

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont financées prioritairement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO.

Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels promotionnels et afin de parvenir « à la garantie de bonne fin » des formations longues certifiantes du secteur, la période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment :

- En articulation avec le congé de transition professionnelle dont les critères de prise en charge sont possiblement définis par l'OPCO Santé sur la base des éventuels conventionnements établis par l'OPCO et les commissions de transitions professionnelles ;

- En articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant.

La CPNE-FP établit les montants de prise en charge des actions de professionnalisation en alternance. Cette prise en charge inclut les coûts pédagogiques et les frais annexes. Elle peut également inclure la rémunération pendant la formation.

Article 8. – DISPOSITIONS DIVERSES

8.1. – Dispositions abrogées

Sont abrogées les dispositions de l'accord du 29 octobre 2019 sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

8.2. – Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

8.3. – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

8.4. – Suivi de l'accord

Une présentation annuelle des accès à la certification permis par la mise en œuvre de l'accord sera effectuée en CPPNI. Le cas échéant, cette présentation sera suivie d'une révision de la liste des certifications visées.

8.5. – Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261- 7 et L.2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

8.6. – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

8.7. – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

8.8. – Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

8.9. – Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition 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 et de son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois suivant la réalisation des conditions cumulatives suivantes :

- La publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément,
- La publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico- sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparait, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fait à Paris, le 7 décembre 2020

Pour les organisations d'employeurs,

AXESS

Dominique TORTUYAUX

par Jean-Dominique TORTUYAUX
gné et certifié par yousign

Les organisations syndicales de salariés

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

Signé par Benjamin VITEL
Signé et certifié par yousign

CGT
Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Force Ouvrière - Action Sociale

Force Ouvrière - Santé privée

SUD Santé Sociaux

15

Recommandation patronale du 21 décembre 2021 relative à la mise en place du complément de rémunération aux personnels soignants des structures pour personnes handicapées, des structures assurant l'accueil et l'accompagnement des personnes à difficultés spécifiques, des services de soins à domicile, des résidences autonomie, des accueils de jours sans hébergement et des dispositifs expérimentaux pour personnes âgées prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021 dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

Préambule

Du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a décidé de revaloriser le traitement des personnels de la fonction publique hospitalière dans le cadre des accords du Ségur de la santé de juillet 2020.

Des négociations se sont ouvertes pour mettre en œuvre ces accords au sein du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et notamment au bénéfice des salariés des EHPAD et des établissements de santé.

S'agissant des autres structures du champ social et médico-social, un accord de méthode avec les pouvoirs publics a été conclu le 28 mai 2021.

Aux termes de cet accord de méthode, afin de répondre aux logiques concurrentielles d'ores et déjà constatées entre les établissements des secteurs privés et publics, il a été convenu de revaloriser les professionnels soignants des établissements et services pour personnes handicapées et des services de soins infirmier à domicile (SSIAD).

A ces personnels soignants s'ajoutent les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale et les accompagnants éducatifs et sociaux mentionnés dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

Le Gouvernement s'est ainsi engagé à financer, à compter du 1er janvier 2022, la revalorisation de ces personnels par la mise en œuvre d'un complément de rémunération de 183 euros nets par mois.

Le Premier Ministre a annoncé, le 8 novembre 2021, une anticipation de cette mesure au 1er novembre 2021 et son extension aux structures financées par les départements.

Des amendements gouvernementaux ont par la suite été déposés dans le cadre de l'examen du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2022. Une nouvelle extension de la mesure aux résidences autonomie, accueils de jours sans hébergement et dispositifs expérimentaux pour personnes âgées a ainsi été décidée par les pouvoirs publics.

Un accord a été conclu le 16 novembre 2021 afin de se conformer à l'accord de méthode du 28 mai 2021 et à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2022, qui en prévoira le financement de manière pérenne pour les années à venir.

1

Cet accord a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part des organisations syndicales non signataires.

AXESS prend en conséquence la Recommandation patronale suivante.

Article 1 – Champ d'application

La présente recommandation patronale s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé par l'accord de méthode du 28 mai 2021, complété par l'annonce du Premier Ministre du 8 novembre.

Sont concernés :

- les établissements et services pour personnes handicapées ou qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques, quel que soit leur mode de financement visés par les 2°, 3°, 5°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles,
- les services de soins et d'intervention à domicile (SSIAD) visés par l'article D312-0-2, 3° du code de l'action sociale et des familles,
- les établissements organisant un accueil de jour sans hébergement dans les conditions prévues au dernier alinéa du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles,
- les établissements et services pour personnes âgées mentionnés au III de l'article L.313-12 du code de l'action sociale et des familles qu'ils perçoivent ou non le forfait de soins mentionnés au IV du même article.
- Les établissements et services à caractère expérimental accueillant des personnes âgées relevant du 12° du I de l'article L. 312-1 du même code,

Les établissements relevant du secteur sanitaire, et, notamment, les Centres de Lutte Contre le Cancer n'entrent pas dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 2 – Application aux petites et moyennes entreprises

Les garanties prévues dans le cadre de cette recommandation s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 3 – Objet

La présente recommandation a pour objet de mettre en place le complément de rémunération prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021, dite indemnité mensuelle « Laforcade », au bénéfice exclusif de certains salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application de la présente recommandation.

JDT

Ainsi, tout salarié n'exerçant pas ou plus son activité dans un établissement ou service visé à l'article 1er de la présente recommandation, perd immédiatement le bénéfice de l'indemnité mensuelle « Laforcade ».

L'indemnité mensuelle « Laforcade » a pour objet de pallier les problématiques d'attractivité des métiers rencontrées par les établissements concernés. De ce fait, elle n'est pas à prendre en compte dans la comparaison au SMIC.

Article 4 – Condition d'éligibilité

Sont éligibles à l'indemnité mensuelle « Laforcade », les salariés exerçant dans un des établissements ou services visés à l'article 1er et qui exercent l'un des métiers suivants :

- Les aides-soignant-e-s ;
- Les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- Les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques ;
- Les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- Les orthophonistes ;
- Les orthoptistes ;
- Les ergothérapeutes ;
- Les audio-prothésistes ;
- Les psychomotriciens-nes ;
- Les auxiliaires de puériculture ;
- Les diététiciens-nes ;
  Ces métiers sont listés aux articles L.4321-1, L.4322-1, L.4331-1, L.4332-1, L.4341-1, L.4342-1, L.4371-1, L.4391-1 et L.4392-1 du Code de la santé publique.
- Les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale, les accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n°2016-74 du 29 janvier 2016.

Article 5 – Indemnité mensuelle « Laforcade »

5.1 Montant de l'indemnité mensuelle « Laforcade »

L'indemnité « Laforcade » est une indemnité mensuelle, dont le montant est de 238 € brut par mois.

Le montant ci-dessus de l'indemnité mensuelle « Laforcade » s'entend pour un salarié à temps plein, sur la base de la durée légale de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle « Laforcade » est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application du présent accord, l'indemnité mensuelle « Laforcade » sera versée au prorata du temps de

travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, le montant de l'indemnité mensuelle « Laforcade » lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

5.2 Versement de l'indemnité mensuelle « Laforcade »

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

5.3 Modalités de prise en compte de l'indemnité mensuelle « Laforcade »

L'indemnité mensuelle « Laforcade » est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle « Laforcade » n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés à l'article 4 en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

Article 6 - Conditionnement du versement de l'indemnité mensuelle « Laforcade » au versement du financement correspondant

Le versement de l'indemnité mensuelle « Laforcade » est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. A défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite indemnité.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite indemnité dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles de la présente recommandation patronale, dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 7 – Durée de la recommandation patronale et entrée en vigueur

JDT

La présente recommandation patronale est conclue pour une durée indéterminée.

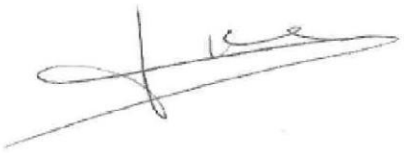
Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1er novembre 2021.

La présente recommandation fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par exception, les établissements et services qui recevraient des crédits non reconductibles de la part des pouvoirs publics ou décideraient de mobiliser leurs excédents à fin 2020 afin d'anticiper la mesure au 1er octobre 2021 pourront verser le montant correspondant aux salariés concernés.

Fait à Paris, le 21 décembre 2021.

Pour les Organisations d'employeurs



AXESS

5

SDT

Avenant n° 3 du 13 avril 2022
à l'accord du 23 04 2015 de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale

Préambule

L'accord du 23 avril 2015 fixe un cadre juridique sécurisé pour les mises à disposition au profit d'organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Le nombre de postes à temps plein pouvant être mis à disposition est réparti proportionnellement au pourcentage de représentativité arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur, obtenu par chacune des organisations syndicales de salariés tel que fixé par l'arrêté de représentativité en cours.

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 prévoit qu'à l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant à l'accord.

Un nouvel arrêté a été pris par le Ministère du travail le6 octobre 2021 (publié au *Journal officiel* du 18 décembre 2021), fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico- sociales à but non lucratif.

Par conséquent, les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1 - Nombre de représentants et répartition
Conformément à l'article 3 de l'accord du 23 04 2015 et au vu de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales du 06 octobre 2021 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, les parties conviennent de modifier :

1.1 le nombre de postes à temps plein à répartir entre les organisations syndicales reconnues représentatives, comme suit :

Le nombre de postes à temps plein est désormais fixé à 58 pour permettre leur répartition proportionnellement au pourcentage de représentativité obtenu par chacune des organisations syndicales reconnues représentatives aux termes de l'arrêté du 6 octobre 2021.

1.2 la répartition du nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale, comme suit :

- **Fédération des services de santé et services sociaux CFDT**

10,5 ETP dans le secteur sanitaire
10,5 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Fédération Santé et action sociale CGT**

10,5 ETP dans le secteur sanitaire
10,5 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Force Ouvrière**

4,5 ETP pour la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière

4,5 ETP pour la Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière

- **Fédération SUD Santé-sociaux**

3,5 ETP dans le secteur sanitaire

3,5 ETP dans le secteur social et médico-social

Article 2 – Application aux petites et moyennes entreprises

Les garanties prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 3 – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 – Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 5 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant n° 3 à l'accord du 23 04 2015 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Article 6 – Agrément

Le présent avenant n° 3 à l'accord du 23 04 2015 est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 7 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 3 à l'accord du 23 04 2015 en vue de le rendre accessible à toutes entreprises, établissements et services concernés par son champ d'application.

Article 8 – Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 3 à l'accord du 23 04 2015 prendra effet après son agrément au premier janvier de l'année civile qui suit la publication au journal Officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Fait à Paris, le 13 avril 2022

AXESS

Les organisations syndicales de salariés
CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

CGT
Fédération de la Santé et de l'Action sociale

Force Ouvrière-Action Sociale

Force Ouvrière-Santé privée

SUD Santé Sociaux

Accord du 2 mai 2022
relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février

Préambule

Lors de la conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier ministre a annoncé avec le président de l'Assemblée des départements de France une revalorisation des métiers de la filière socio-éducative du secteur sanitaire, médico-social et social, et un vaste plan de mobilisation pour l'attractivité du travail social.

Dans le prolongement des accords dits « Laforcade » conclus en mai 2021, l'État et les Départements de France ont indiqué mettre en place le financement de ces revalorisations salariales au bénéfice des professionnels de l'accompagnement de la filière socioéducative du secteur privé non lucratif.

Ces mesures de revalorisation salariales doivent néanmoins être mises en œuvre à l'issue d'une négociation des partenaires sociaux dans le cadre d'un accord sur le périmètre de la branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif (BASSMS).

En conséquence, les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé suite à la Conférence des métiers du 18 février 2022.

Sont concernés les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agrées accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :
- accompagnement des personnes âgées (y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I. de l'article L. 312-1 du CASF).
- accompagnement des personnes handicapées ; (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L281-1 du CASF, y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I. de l'article L. 312-1 du CASF).
- protection et aide sociale à l'enfance ;
- protection judiciaire de la jeunesse ;
- protection juridique des majeurs ;
- accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;
- accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les

accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri visées au 2° de l'article D345-8 du CASF ; des foyers de jeune travailleurs et du logement accompagné ou intermédié au sens du code de la construction et de l'habitation visés aux articles L312-1 du CASF et aux articles L631-11, L633-1 et L. 365-4 du CCH, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Article 2 – Application aux petites et moyennes entreprises

Les garanties prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 3 – Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place un complément de rémunération, dit indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs », au bénéfice exclusif de certains salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ainsi, tout salarié n'exerçant pas ou plus son activité dans un établissement ou service visé à l'article 1er du présent accord, perd immédiatement le bénéfice de ladite indemnité mensuelle.

Cette indemnité mensuelle a pour objet de pallier les problématiques d'attractivité des métiers rencontrées par les établissements concernés. De ce fait, elle n'est pas à prendre en compte dans la comparaison au SMIC.

Article 4 – Condition d'éligibilité

Fonctions socio-éducatives

Sont éligibles à l'indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs », les salariés exerçant à titre principal, dans un des établissements, services, résidences et structures visés à l'article 1er, l'une des fonctions suivantes :

- Educateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction) ;
- Encadrant éducatif de nuit, dont surveillant de nuit qualifié
- Maître et maîtresse de maison, assurant une fonction éducative
- Educateur de jeunes enfants ;
- Moniteur éducateur ;
- Moniteur d'atelier ;
- Chef d'atelier ; responsable ou encadrant technique d'atelier ;
- Moniteur d'enseignement ménager ;
- Assistant de service social ; assistant social spécialisé ;
- Technicien de l'intervention sociale et familiale ;
- Conseiller en économie sociale et familiale ;
- Psychologue ; neuropsychologue ;

- Cadre de service éducatif et social, paramédical ; responsable et coordonnateur de secteur ;
- Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical ;
- Mandataire judiciaire ; délégué aux prestations sociales ou délégué aux prestations familiales
- Animateur et moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables ;
- Technicien en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistes, les codeurs LPC).

Soignants, paramédicaux et AMP, AES, AVS

Par ailleurs, les personnels soignants exerçant également dans un des établissements, services, résidences et structures visés à l'article 1er sont concernés par cette mesure. A savoir :

- Les aides-soignant-e-s ;
- Les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- Les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques ;
- Les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- Les orthophonistes ;
- Les orthoptistes ;
- Les ergothérapeutes ;
- Les audio-prothésistes ;
- Les psychomotriciens-nes ;
- Les auxiliaires de puériculture ;
- Les diététiciens-nes

Ces métiers sont listés aux articles L.4321-1, L.4322-1, L.4331-1, L.4332-1, L.4341-1, L.4342-1, L.4371-1, L.4391-1 et L.4392-1 du Code de la santé publique.

- Les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale, les accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n°2016-74 du 29 janvier 2016.

Cette mesure ne peut se cumuler avec la recommandation patronale du 21 décembre 2021 relative à la mesure « Laforcade 1 ».

Article 5 – Indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs »

5.1 Montant de l'indemnité mensuelle métiers socio-éducatifs

L'indemnité est une indemnité mensuelle, dont le montant est de 238 € brut par mois.

Le montant ci-dessus de l'indemnité mensuelle s'entend pour un salarié à temps plein, sur la base de la durée légale de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application du présent

accord, l'indemnité mensuelle sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, le montant de l'indemnité mensuelle lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

5.2 Versement de l'indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs »

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

5.3 Modalités de prise en compte de l'indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs »

L'indemnité mensuelle est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés à l'article 4 en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

Article 6 – Durée de l'accord et entrée en vigueur

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, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1er avril 2022.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

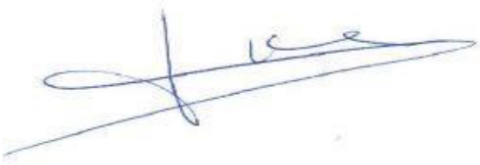
Article 7 - Extension

La partie la plus diligente demandera l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 mai 2022

Pour les Organisations d'employeurs

AXESS



Pour les Organisations syndicales de salariés

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

Emmanuel LOESEL

Certified by yousign

CGT
Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Force Ouvrière - Action Sociale

Force Ouvrière - Santé privée

SUD Santé Sociaux

5

Annexe : Intitulés conventionnels sous lesquels peuvent être regroupés les fonctions socio-éducatives visées par le présent accord

Il est rappelé que c'est la fonction exercée à titre principal (en l'occurrence, la fonction socio-éducative) qui doit être prise en compte.

Le tableau ci-après est donc conçu comme une aide illustrative pour faciliter l'identification des professionnels éligibles, selon la CCN appliquée par les établissements.
Clé de lecture du tableau : les salarié.e.s dont l'intitulé conventionnel est recensé dans le tableau sont éligibles si les fonctions occupées correspondent à l'intitulé générique de la 1ère colonne
En dehors des intitulés mentionnés ci-dessous, les professionnels qui exercent, à titre principal, des fonctions socio-éducatives dans le cadre de l'accompagnement global des personnes accueillies sont visés par cette mesure.

Intitulés génériques retenus par les pouvoirs publics	Intitulés conventionnels CCN 51	Intitulés conventionnels CCN 66	Intitulés conventionnels accords CHRS	Intitulés accord CRF
Educateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction)	• éducateur spécialisé • éducateur technique • éducateur technique spécialisé • éducateur sportif • chargé d'insertion en ESRP (ex-CRP) • formateur en ESRP ('ex-CRP) niveau 1/niveau1bis/niveau 2	Personnels éducatif, pédagogique et social non cadre de l'annexe 3 à la CCN 66 (à l'exception des AMP, AES et AVS qui, pour les revalorisations, sont assimilés aux métiers soignants & paramédicaux) Animateur de 1ère et 2ème catégorie (annexe 10) Educateur spécialisé – éducateur technique spécialisé (annexe 10) Moniteur d'atelier de 1ère et 2ème classe ; moniteur principal d'atelier (annexe 10) Conseiller en insertion professionnelle	Animateur, moniteur, éducateur (groupes 2,3,4,5)	Educateurs spécialisés ou technique ; moniteur éducation physique adaptée
Educateur de jeunes enfants	éducateur petite enfance		Educateur de jeunes enfants, jardinière d'enfants, jardinière d'enfants spécialisée éducateur (groupes 2,3,4,5)	Educateurs de jeunes enfants
Moniteur-éducateur	moniteur éducateur		Moniteur-éducateur Moniteur (groupes 2,3,4)	Moniteur-éducateur
Moniteur d'atelier	moniteur d'atelier		Moniteur d'atelier Moniteur (groupes 2,3,4)	Moniteur d'atelier
Moniteur d'enseignement ménager			Monitrice d'enseignement ménager	

6

Assistant de service social ou assistant social spécialisé	assistant social		Assistante sociale	Assistant de service social ou assistant social spécialisé ;
Technicien de l'intervention sociale et familiale	technicien en économie sociale et familiale		Technicien de l'intervention sociale et familiale	Technicien de l'intervention sociale et familiale ; technicien d'intervention de l'urgence sociale ; moniteur interprète
Conseiller en économie sociale et familiale	conseiller en économie sociale et familiale		Conseiller en économie sociale et familiale	Conseiller en économie sociale et familiale
Chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier	• responsable de production • moniteur d'atelier -cadre	Moniteur principal d'atelier ; responsable de production ; agent des méthodes / chef de fabrication	Chef d'atelier ou éducateur technique spécialisé	Chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier
Encadrant éducatif de nuit (y compris les maîtres et maîtresses de maison, surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrant éducatif de nuit)	maîtres et maîtresses de maison et surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrants éducatifs de nuit	Surveillant de nuit, Surveillant de nuit qualifié Maître et maîtresse de maison avec fonction éducative	Surveillant de nuit Maître.sse de maison	Encadrant éducatif (y compris les maîtres et maîtresses de maison, exerçant les fonctions d'encadrant éducatif) ; agents d'accueil de nuit
Psychologue ou neuropsychologue	Psychologue ou neuropsychologue	Psychologue ou neuropsychologue (annexe 6 - classe 3)	psychologue	Psychologue ou neuropsychologue
Cadre de service éducatif et social, paramédical	• cadre petite enfance, • cadre social, • cadre éducatif, cadre pédagogique • encadrant unité de rééducation • cadre de rééducation • coordonnateur de secteur • gestionnaire de cas	Cadre de service éducatif et social, paramédical ; cadre classe 2 avec fonction socioéducative ; cadre classe 3 avec fonction socioéducative	Chef de projet avec fonction socioéducative Chef de service avec fonction socioéducative	responsable de services éducatifs et / ou sociaux, responsable de projets sociaux, responsable d'équipe au sein d'un service socio-éducatif
Responsable et coordonnateur de secteur		Responsable et coordonnateur de secteur ; gestionnaire de cas ; cadre classe 2 avec fonction socioéducative ; cadre classe 3 avec fonction socioéducative		Responsable et coordonnateur de secteur
Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical		Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical ; cadre classe 2 avec fonction socioéducative		Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical
Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales	mandataire judiciaire	Mandataire judiciaire Délégué aux prestations sociales Délégué aux prestations familiales (le plus souvent ces professionnel.le.s relèvent de l'annexe 3, citée supra)	Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales	Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales
Animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au	• auxiliaire socio-éducatif • auxiliaire éducatif • auxiliaire éducatif et sportif	Moniteur et animateur de l'annexe 3 (citée supra.) et de l'annexe 10	Animateur, moniteur (groupes 2,3,4)	Animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes

7

bénéfice des personnes vulnérables	• animateur socio-éducatif niveau 1 • animateur socio-éducatif niveau 2	Animateur de formation (annexe 10)	Animateur socio-culturel, animateur de formation, conseiller d'insertion professionnelle	vulnérables ((animateur socio-éducatif, animateur de formation ; animateur de loisirs, moniteur d'éducation physique et sportive,
Techniciens en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistes, les codeurs LPC)	les professionnels exerçant des fonctions de techniciens en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistes, les codeurs LPC)	Personnels non cadres des établissements et services pour déficients auditifs et visuels (annexe 9 de la CCN 66)		

8

Accord du 24 mai 2022
relatif à la revalorisation des médecins coordonnateurs.trices en EHPAD et des médecins salarié.e.s des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

Préambule

Parmi les mesures de revalorisations salariales annoncées lors de la Conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier ministre s'était engagé à revaloriser les personnels médicaux non concernés par les accords dits « Ségur de la santé ».

C'est ainsi que, pour le secteur public, un décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 a permis la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public ainsi qu'un décret n° 2022-738 du 28 avril 2022 a acté le versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique hospitalière exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux dont les médecins salariés.

Pour le secteur privé non lucratif, cette mesure de revalorisation doit être mise en œuvre à l'issue d'une négociation des partenaires sociaux, dans le cadre d'un accord sur le périmètre de la branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif (BASSMS).

En conséquence, les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé suite à la Conférence des métiers du 18 février 2022, à savoir *« les secteurs visés à l'article L312-1 du Code de l'action sociale et des familles, ainsi qu'aux secteurs proches relevant du milieu ordinaire pour prendre en compte les solutions inclusives dans le parcours des personnes vulnérables ».*

Sont ainsi concernés :
1° les EHPAD ;
2° les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agrées accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :
- accompagnement des personnes âgées ;
- accompagnement des personnes handicapées ; (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L281-1 du CASF)
- protection et aide sociale à l'enfance ;
- protection judiciaire de la jeunesse ;
- protection juridique des majeurs ;

- accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;
- accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri visées au 2° de l'article D345-8 du CASF ; des foyers de jeune travailleurs et du logement accompagné ou intermédié au sens du code de la construction et de l'habitation visés aux articles L312-1 du CASF et aux articles L631-11, L633-1 et L. 365-4 du CCH, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Les établissements relevant du secteur sanitaire n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord

Article 2 – Application aux petites et moyennes entreprises

Les garanties prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 3 – Montant et modalités d'application de la revalorisation

3.1 Montant de la revalorisation

Une indemnité mensuelle de 517 euros bruts mensuels est attribuée, , aux médecins coordonnateurs.trices en EHPAD et aux médecins salarié.e.s des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel.

Cette indemnité est proratisée pour les salariés à temps partiel, à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application du présent accord, cette indemnité sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, le montant de l'indemnité lui sera versé au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

3.2 Versement de la revalorisation

Cette indemnité mise en place par le présent accord est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

3.3 Modalités de prise en compte de l'indemnité

Cette indemnité est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

Cette prime n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés ci-dessus en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

Article 4 – Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 – 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 accord entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1er avril 2022.

Article 6 - Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 mai 2022

Pour les Organisations d'employeurs

AXESS



Pour les Organisations syndicales de salariés

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

Samira LEHAINE

Certified by yousign

CGT
Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Force Ouvrière - Action Sociale

Force Ouvrière - Santé privée

SUD Santé Sociaux

4

Recommandation patronale du 27 juin 2022
relative à la revalorisation des médecins coordonnateurs.trices en EHPAD et des médecins salarié.e.s des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

Préambule

Parmi les mesures de revalorisations salariales annoncées lors de la Conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier ministre s'était engagé à revaloriser les personnels médicaux non concernés par les accords dits « Ségur de la santé ».

C'est ainsi que, pour le secteur public, un décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 a permis la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public ainsi qu'un décret n° 2022-738 du 28 avril 2022 a acté le versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique hospitalière exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux dont les médecins salariés.

Une négociation a été menée à compter du 2 mai 2022. Un accord a été signé et a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part des organisations syndicales non signataires.

Afin de rendre la mesure effective, AXESS prend en conséquence la Recommandation patronale suivante.

Article 1 – Champ d'application

La présente recommandation patronale s'applique aux établissements relevant du cham d'application professionnel défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé suite à la Conférence des métiers du 18 février 2022, à savoir *« les secteurs visés à l'article L312-1 du Code de l'action sociale et des familles, ainsi qu'aux secteurs proches relevant du milieu ordinaire pour prendre en compte les solutions inclusives dans le parcours des personnes vulnérables ».*

Sont ainsi concernés :
1° les EHPAD ;
2° les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agrées accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :
- accompagnement des personnes âgées ;
- accompagnement des personnes handicapées (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L281-1 du CASF) ;
- protection et aide sociale à l'enfance ;

AXESS • 101 rue de Tolbiac • 75013 Paris
www.axess-asso.fr • SIRET 882 541 279 00015 APE 9412Z

- protection judiciaire de la jeunesse ;
- protection juridique des majeurs ;
- accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;
- accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri visées au 2° de l'article D345-8 du CASF ; des foyers de jeune travailleurs et du logement accompagné ou intermédié au sens du code de la construction et de l'habitation visés aux articles L312-1 du CASF et aux articles L631-11, L633-1 et L. 365-4 du CCH, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Article 2 – Montant et modalités d'application de la revalorisation

2.1 Montant de la revalorisation

Une indemnité mensuelle de 517 euros bruts mensuels est attribuée, de façon automatique, aux médecins coordonnateurs.trices en EHPAD et aux médecins salarié.e.s des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel.

Cette indemnité est proratisée pour les salariés à temps partiel, à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application de la présente recommandation, cette indemnité sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application de la présente recommandation, le montant de l'indemnité lui sera versé au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

2.2 Versement de la revalorisation

Cette indemnité mise en place par la présente recommandation patronale est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

2.3 Modalités de prise en compte de l'indemnité

Cette indemnité est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail ;
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

Cette prime n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés ci-dessus en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

Article 3 – Durée de la présente recommandation patronale

La présente recommandation patronale est mise en place pour une durée indéterminée.

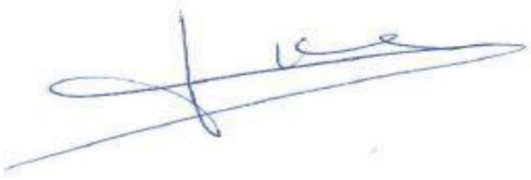
Article 4 – Agrément et entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation patronale entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1er avril 2022.

La présente recommandation patronale fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 27 juin 2022

Pour les Organisations d'employeurs
AXESS



3

RECUEIL 3

Recueil des décisions de la Commission paritaire en interprétation depuis 1981

TITRE 8 – DETERMINATION DE LA REMUNERATION

Article 08.03.1.1.1 – Principe (Reprise d'ancienneté)

« L'ancienneté pour les salariés en contrat à durée déterminée se décompte en jours calendaires de la date de conclusion du contrat à celle de son expiration. »

Commission de Conciliation du 19 avril 2005

TITRE 9 – CONGES PAYES

Article 09.05.1 – Champ d'application (congés payés exceptionnels)

« En réponse à la question suivante :

Dans le cas où un congé de maternité engloberait un, voire deux trimestres entiers, l'expression « au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel » figurant à l'article E.10.01* de la Convention fait-elle éventuellemnt obstacle au bénéfice des congés trimestriels auxquels ont droit les salariés en congé de maternité (absence assimilée à du travail effectif) ?

La Commission Nationale de Conciliation émet – à l'unanimité – l'avis suivant :

L'expression « au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel » ne fait pas obsacle – dans le cas précité – au bénéfice des congés trimestriels. »

Commission de conciliation du 9 janvier 1981

* L'article E.10.01 correspond à l'actuel article 09.05.1.

TITRE 11 – CONGES DE COURTE DUREE

Article 11.02 – Congé pour soigner un enfant malade

« Quand on dit que le congé est de quatre jours par an et par enfant, cela signifie non seulement qu'il est :

- de huit jours quand il y a deux enfants, -
de douze jours quand il y en a trois, etc...,
mais aussi qu'il s'agit d'un congé total pouvant être utilisé pour un seul enfant. »

Commission de conciliation du 11 avril 1990

TITRE 13 – CONGES DE MALADIE – RENTES INVALIDITE ET CAPITAL-DECES

Article 13.01.2.2 – Arrêt de travail dû à la maladie

« Il y a « hospitalisation » ouvrant droit – aux termes de l'article 13.01.2.2 de la Convention Collective – aux indemnités complémentaires dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail, dès lors qu'une prise en charge de frais de séjour est délivrée par un Organisme d'Assurance-Maladie et ce, quel que soit le type d'établissement hébergeant le salarié absent pour maladie. »

Commission de conciliation du 13 juin 1984

ANNEXE 1 – CLASSEMENT DES SALARIES PAR FILIERES

Annexe 1 – Filière Educative et sociale - Regroupement 2.5 Moniteur et éducateur techniques Fiche métier Educateur technique

« La Commission de Conciliation estime, à l'unanimité, que le Certificat de Formation Pédagogique de Moniteur de Formation Rurale est équivalent au Certificat de Formation Pédagogique délivré par l'A.F.P.A., permettant à un Moniteur d'Atelier d'accéder à l'emploi d'Educateur Technique. »

Commission de Conciliation du 9 septembre 1998

Annexe 1 – Filière Educative et sociale - Regroupement 2.5 Moniteur et éducateur techniques Fiche métier Educateur technique

« La Commission de Conciliation estime, à l'unanimité, que la formation dispensée par l'I.R.T.S. du Languedoc-Roussillon aux moniteurs d'atelier remplit les conditions prévues par l'Article A1.3* de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 pour l'accès à l'emploi d'éducateur technique en C.A.T. et Atelier Protégé. Les moniteurs d'atelier qui ont suivi cette formation doivent donc être classés comme éducteur technique. »

Commission de Conciliation du 13 octobre 1995

* L'Article A1.3 correspond à l'actuel article A1.1.

Annexe 1 – Filière Educative et sociale – Regroupement 2.5 Moniteur et éducateur techniques – Fiche métier Educateur technique

« La Commission de Conciliation estime, à l'unanimité, que la formation aboutissant à l'obtention du titre de « moniteur d'atelier de 1ère classe », remplit les conditions prévues par l'Article A1.3* de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 pour l'accès à l'emploi d'éducateur technique en C.A.T. et Atelier Protégé.

Les moniteurs d'atelier qui sont titulaires de ce certificat doivent donc être classés éducateurs techniques ».

Commission de Conciliation du 13 octobre 1995

* L'Article A1.3 correspond à l'actuel article A1.1.

Annexe 1 – Filière Educative et sociale – Regroupement 2.5 Moniteur et éducateur techniques – Fiche métier Educateur technique

« A l'unanimité des présents, la Commission de Conciliation estime que la formation délivrée par le Centre de Formation Professionnelle du Midi à CARCASSONNE permet à un moniteur d'atelier l'ayant suivie d'accéder à l'emploi d'éducateur technique dans un établissement du secteur du travail protégé ».

Commission de Conciliation du 16 juin 1997

Annexe 1 – Filière logistique – Regroupement 4.4 – Ouvrier des services logistiques niveau 2 – Fiche métier Responsable logistique niveau 2 : complément encadrement chef de cuisine

« Il convient de prendre en compte non pas les personnels de cuisine placés à un moment donné sous les ordres du chef de cuisine mais l'ensemble des personnels de cuisine placés sous son autorité. »

Commission de conciliation du 15 janvier 1982

ANNEXE III – INDEMNITES ET PRIMES – AVANTAGES EN NATURE

Article A3.6.1.1 – Salarié ayant droit à deux repas gratuits par jour

« Les salariés visés à l'Article A3.7.1.1* de l'Annexe n°III à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 bénéficient de deux repas gratuits par jour (365 jours par an). Si ces repas ne sont pas pris, ils donnent lieu à une indemnité compensatrice d'avantage en nature sauf si le salarié

est en mesure de prendre ces repas du fait de ses horaires de travail et qu'il refuse de les prendre pour convenance personnelle. »

Commission de conciliation du 25 novembre 1996

*L'Article A3.7.1.1 correspond à l'actuel article A3.6.1.1

Article A3.6.2 – Logement

« Lorsque l'employeur fournit à titre gratuit – par application de la Convention Collective (concierges – instituteurs – CF. article A3.7.2*) – un logement à un salarié, il ne lui demande aucun paiement y compris au titre des charges, ce qui ne fait pas obstacle aux dispositions réglementaires en matière d'avantages en nature, le montant de l'avantage en nature faisant partie du salaire brut soumis à cotisation pour charges sociales et entrant, après déduction de celles-ci, dans l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Lorsque l'employeur fournit – extraconventionnellement – à titre gratuit un logement à d'autres salariés, les rapports entre les parties sont réglés par des accords individuels. »

Commission de conciliation du 6 juin 1989

* L'Article A3.7.2 correspond à l'actuel article A3.6.2

ANNEXE IV – PRESTATIONS EN NATURE

Article A4.2 – Logement

« Les loyers fixés conventionnellement par application de l'Annexe n°IV à la Convention (loyers proprement dit plus éventuellement, majoration de 10% pour les ménages) comprennent les charges.

Echappent à ces dispositions, les logements fournis hors cadre conventionnel : en ce cas, ils ne constituent pas un accessoire au contrat de travail avec les conséquences de droit qui en découlent, notamment pas de disparition du droit à maintien dans les lieux lorsque cessent les relations contractuelles de travail. »

De plus, la Commission a apporté la précision suivante :

« Par « charges », il convient d'entendre : l'eau, l'électricité, le gaz et le chauffage. »

Commission de conciliation du 6 juin 1989

Ce document est édité par la FEHAP
(Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires)

Association Loi 1901 à but non lucratif

179 rue de Lourmel – 75015 – Paris
Tél : 01 53 98 95 00 - Fax : 01 53 98 95 02 – www.fehap.fr

Conception Graphique : POLEN
Imprimé en France – AVRIL 2023

Pierre Trollé Imprimerie
Chemin de la Houssoye
62870 BUIRE-LE-SEC