FEHAP

FEHAP

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 | **37** |
| **CHAPITRE 3** | Conditions d'exécution du contrat de travail | **41** |
| **CHAPITRE 4** | Rémunération | **61** |
| **CHAPITRE 5** | Congés | **69** |
| **CHAPITRE 6** | Autres congés et suspension du contrat de travail | **75** |
| **CHAPITRE 7** | La rupture du contrat de travail | **109** |
| **CHAPITRE 8** | Divers | **125** |


# II

# Annexes


| | | |
|---|---|---|
| **Annexe I** | Classement des salariés par filières | **6** |
| **Annexe II** | Liste des emplois de cadres et de maîtrise<br>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 | **197** |
| **Annexe VI** | Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés | **203** |

# III

# Recueils de textes

# 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 | **29** |
| **CHAPITRE 2** | **Conclusion et modification du contrat de travail** | **37** |
| TITRE 4 | Recrutement | **37** |
| **CHAPITRE 3** | **Conditions d'exécution du contrat de travail** | **41** |
| TITRE 5 | Emploi - Durée et conditions de travail - Discipline | **41** |
| Titre E.5 | | **47** |
| Titre M.5 | | **51** |
| TITRE 6 | Hygiène et Sécurité | **55** |
| TITRE 7 | Fomation professionnelle | **57** |
| **CHAPITRE 4** | **Rémunération** | **59** |
| TITRE 8 | Détermination de la rémunération | **59** |
| **CHAPITRE 5** | **Congés** | **67** |
| TITRE 9 | Congés payés | **67** |

# SOMMAIRE


| | | |
|---|---|---|
| **CHAPITRE 6** | **Autres congés et suspension du contrat de travail** | **73** |
| TITRE 10 | Dispositions générales relatives à la suspension du contrat de travail | **73** |
| TITRE 11 | Congés de courte durée | **75** |
| TITRE 12 | Congé de maternité ou d'adoption - congé parental | **79** |
| TITRE 13 | Congés de maladie, rente invalidité et capital-décès | **83** |
| TITRE 13 Bis | Généralisation de la couverture des frais de santé | 89 |
| TITRE 14 | Accidents du travail, maladies professionnelles, rente incapacité et capital-décès | **107** |
| **CHAPITRE 7** | **La rupture du contrat de travail** | **109** |
| TITRE 15 | La rupture du contrat de travail à durée indéterminée | **109** |
| TITRE 16 | Cessation du contrat de travail à durée déterminée | **119** |
| TITRE 17 | Modification de la situation juridique de l'employeur et changement de lieu de l'établissement | **121** |
| **CHAPITRE 8** | **Divers** | **123** |
| TITRE 18 | Logement éventuel des personnels | **123** |
| TITRE 19 | Repas du personnel | **125** |
| TITRE 20 | Dispositions spéciales à certains médecins, pharmaciens et biologistes | **127** |
| TITRE 21 | Accord Croix-Rouge française / FEHAP / SYNEAS relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « accord OETH » 2020 – 2022 | **127** |

# 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 (cadre ou non cadre) et de prévoyance,

- l'affiliation éventuelle du salarié à la convention de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre de l'article 36 de cette 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 délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres, pour l'application des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, 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 15.03.5 de la présente convention sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, de la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe n° I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

**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 aux articles 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947, 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 7 de ladite convention.

# 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 et l'additif n° 4 du 5 septembre 2019)**

**Objet**

Le présent avenant a pour objet de :

- Permettre aux salariés des structures adhérentes l'accès à des garanties de protection complémentaire frais de santé ;
- Mutualiser, au niveau professionnel, les risques maladie, maternité et accident et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de tels régimes au niveau des structures adhérentes et ce, sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés ;
- Garantir l'efficacité du régime en référençant quatre organismes assureurs.

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

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant s'engagent à élaborer un guide paritaire présentant le dispositif, ses enjeux et son intérêt pour les personnels des structures adhérentes.

Il est créé un Titre 13 Bis à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 intitulé comme suit : « Généralisation de la couverture des frais de santé ».

### 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 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 CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette aide ;

- 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 » et formule « Alternative 3 » - 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 quatre niveaux de remboursements :

- régime de base obligatoire (Base 1) ;
- option Alternative 1 (Base 2) ;
- option Alternative 2 (Base 3) ;
- option Alternative 3 (Base 4).

| | Remboursement total dans la limite des frais réels y compris de la Sécurité Sociale, sauf pour certains forfaits en euros | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Garanties BASE CONVENTIONNELLE** | **BASE 1** | **BASE 2 (Alternative 1)** | **BASE 3 (Alternative 2)** | **BASE 4 (Alternative 3)** |
| **Hospitalisation médicale et chirurgicale** | | | | |
| **Chirurgie – Hospitalisation (**)** | | | | |
| Conventionnée - Frais de séjour | 100% BR | 125% BR | 150% BR | 250% BR |
| Conventionnée - Honoraires OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100% BR | 120% BR | 170% BR | 250% BR |
| Conventionnée - Honoraires hors OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100% BR | 100% BR | 150% BR | 200% BR |
| Non conventionnée – Honoraires | 100% TM | 100% TM | 100% TM | 100% TM |
| **Forfait hospitalier** | couverture aux frais réels | 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 | couverture aux frais réels |
| **Chambre particulière par jour (**)** | | | | |
| Conventionnée | 1.25% PMSS/jour | 1.25% PMSS/jour | 1,75% PMSS/jour | 2% PMSS/jour |
| Forfait en ambulatoire | 0.50% PMSS/jour | 0.50% PMSS/jour | 0,75% PMSS/jour | 1% PMSS/jour |
| **Personne accompagnante** | | | | |
| Conventionnée | non couverte | non couverte | 1,75% PMSS/jour | 2% PMSS/jour |
| **Frais médicaux** | | | | |
| **Consultations - visites Généralistes OPTAM (*)** | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| **Consultations - visites Généralistes hors OPTAM (*)** | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| **Consultations- visites Spécialistes OTPAM (*)** | 100% BR | 125% BR | 180% BR | 250% BR |
| **Consultations- visites Spécialistes hors OPTAM (*)** | 100% BR | 100% BR | 150% BR | 200% BR |
| **Pharmacie** | | | | |
| Médicaments remboursés à 65% par la Sécurité sociale | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| Médicaments remboursés à 30% par la Sécurité sociale | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| Médicaments remboursés à 15% par la Sécurité sociale | non couverte | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| **Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale** | non couverte | non couverte | 50 €/an/bénéficiaire | 75 €/an/bénéficiaire |
| **Analyses** | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| **Auxiliaires médicaux** | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| **Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM/ OPTAM-CO (*)** | 100% BR | 100% BR | 140% BR | 170% BR |
| **Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors OPTAM/ OPTAM-CO (*)** | 100% BR | 100% BR | 120% BR | 150% BR |
| **Actes d'échographie OPTAM/OPTAM-CO (*)** | 100% BR | 100% BR | 125% BR | 170% BR |
| **Actes d'échographie hors OPTAM/OPTAM-CO (*)** | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 150% BR |
| **Radiologie OPTAM (*)** | 100% BR | 100% BR | 125% BR | 170% BR |
| **Radiologie hors OPTAM (*)** | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 150% BR |
| **Transport accepté par la Sécurité sociale** | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| **Médecines douces** | | | | |
| Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels/an/bénéficiaire<br>Liste des praticiens pris en charge : consultations psychologues, ostéopathie, chiropractie, microkinésithérapie, étiopathie, acupuncture, réflexologie, sophrologie, pédicure/podologue, équilibre alimentaire – diététique, séances de psychomotricité | non couverte | non couverte | 3 x 25 € | 3 x 50 € |

| | Remboursement total dans la limite des frais réels y compris de la Sécurité Sociale, sauf pour certains forfaits en euros | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Garanties BASE CONVENTIONNELLE** | **BASE 1** | | | **BASE 2 (Alternative 1)** | | | **BASE 3 (Alternative 2)** | | | **BASE 4 (Alternative 3)** | | |
| **Aide auditive et orthopédie** | | | | | | | | | | | | |
| **Orthopédie et autres prothèses** | 100% BR | | | 125% BR | | | 150% BR | | | 250% BR | | |
| **Véhicules pour handicapé** | 100% BR | | | 125% BR | | | 150% BR | | | 250% BR | | |
| **Aide auditive (1)** | | | | | | | | | | | | |
| Classes (***) | Classe 1 | Classe 2 | | Classe 1 | Classe 2 | | Classe 1 | Classe 2 | | Classe 1 | Classe 2 | |
| | 2020 : 100% BR<br>A partir de 2021 : 100% PLV | 100% BR | | 2020 : 100% BR<br>A partir de 2021 : 100% PLV | 100% BR | | 2020 : 100% BR<br>A partir de 2021 : 100% PLV | 500 € / oreille | | 2020 : 100% BR<br>A partir de 2021 : 100% PLV | 1000 € / oreille | |
| **Frais de cures thermales (hors thalassothérapie)** | | | | | | | | | | | | |
| Acceptée par la Sécurité sociale/an/bénéficiaire | non couverte | | | non couverte | | | 100 € | | | 200 € | | |
| **Actes de Prévention** | | | | | | | | | | | | |
| Tous les actes des contrats responsables | 100% TM | | | 100% TM | | | 100% TM | | | 100% TM | | |
| Ostéodensitométrie osseuse/an/bénéficiaire | non couverte | | | non couverte | | | 30 € | | | 50 € | | |
| Patch anti-tabac | non couverte | | | non couverte | | | 100 € | | | 200 € | | |
| **Dentaire** | | | | | | | | | | | | |
| **Soins dentaires** | 100% BR | | | 100% BR | | | 100% BR | | | 100% BR | | |
| **Onlays-Inlays** | 100% BR | | | 125% BR | | | 150% BR | | | 250% BR | | |
| **Orthodontie** | | | | | | | | | | | | |
| Acceptée par la Sécurité sociale | 125% BR | | | 200% BR | | | 300% BR | | | 350% BR | | |
| Refusée par la sécurité sociale | non couverte | | | 150 €/ semestre de soins | | | 300 € / semestre de soins | | | 500 € / semestre de soins | | |
| **Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale** | non couverte | | | 150 € / dent / x3 / an | | | 300 € / dent / x3 / an | | | 500 € / dent / x3 / an | | |
| **Parodontologie** | non couverte | | | non couverte | | | 300 € / dent / x3 / an | | | 500 € / dent / x3 / an | | |
| **Implantologie** | non couverte | | | non couverte | | | 300 € / dent / x3 / an | | | 500 € / dent / x3 / an | | |
| **Prothèses dentaires remboursées (2)** | | | | | | | | | | | | |
| Classes (***) | Plan Santé | Panier modéré | Panier libre | Plan Santé | Panier modéré | Panier libre | Plan Santé | Panier modéré | Panier libre | Plan Santé | Panier modéré | Panier libre |
| | | **500€/an/ bénéficiaire** | | | **750€/an/ bénéficiaire** | | | **1000€/an/ bénéficiaire** | | | **1250€/an/ bénéficiaire** | |
| Remboursées : dents du sourire (incisive, canine, prémolaire) | 100% PLV à dater de sa mise en place sinon cf. Panier modéré ou libre | 200% BR | 200% BR | 100% PLV à dater de sa mise en place sinon cf. Panier modéré ou libre | 250% BR | 250% BR | 100% PLV à dater de sa mise en place sinon cf. Panier modéré ou libre | 350% BR | 350% BR | 100% PLV à dater de sa mise en place sinon cf. Panier modéré ou libre | 450% BR | 450% BR |
| Remboursées : dents de fond de bouche | | 200% BR | 200% BR | | 200% BR | 200% BR | | 300% BR | 300% BR | | 350% BR | 350% BR |
| Inlays-cores | | 125% BR | 125% BR | | 125% BR | 125% BR | | 150% BR | 150% BR | | 200% BR | 200% BR |
| **Optique** | | | | | | | | | | | | |
| **Verres et Montures (3)** | | | | | | | | | | | | |
| Classes (***) | Classe A | Classe B | | Classe A | Classe B | | Classe A | Classe B | | Classe A | Classe B | |
| | 100% PLV | Grille optique base 1 | | 100% PLV | Grille optique base 2 | | 100% PLV | Grille optique base 3 | | 100% PLV | Grille optique base 4 | |
| **Lentilles (4)**<br>Prescrites : Acceptées, refusées, jetables | 50€ / an / bénéficiaire | | | 75€ / an / bénéficiaire | | | 150 € / an / bénéficiaire | | | 250 € / an / bénéficiaire | | |
| **Chirurgie réfractive** | non couverte | | | non couverte | | | 500 € / œil | | | 1000 € / œil | | |

(*) OPTAM/OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée/Option pratique tarifaire maîtrisée-Chirurgie obstétrique) : remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS) à compter du 1er janvier 2017. 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/OPTAM-CO.
(**) Y compris la maternité
(***) Classe A / Classe 1 / Plan santé : Prix limite de vente pour le panier 100% Santé. Classe B / Classe 2 / Panier modéré: Prix limite de vente hors panier 100% santé.
Les plafonds de remboursement fixés forfaitairement en euros de la Classe B / Classe 2 pour l'aide auditive, les prothèses dentaires remboursées et l'optique s'entendent y compris remboursement de la Sécurité Sociale.
(1) : Prise en charge au minimum de 100% du ticket modérateur. Pour l'année 2020, le remboursement du renouvellement d'un équipement auditif par oreille n'est possible qu'au-delà d'un délai de 2 ans. A compter du 1er janvier 2021, conformément au décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, le remboursement du renouvellement d'un équipement auditif par oreille n'est possible qu'au-delà d'un délai de 4 ans.
A compter du 1er janvier 2021, le remboursement de la Classe 2 est réglementairement plafonné à 1700€/oreille.
(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.
Les remboursements du Panier modéré s'entendent dans la limite des prix limites de vente
(3) : Les grilles optiques prévoient des remboursements « par verre ». Conformément au décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, 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 d'1 an pour les assurés de moins de 16 ans , de 2 ans pour les assurés âgés de 16 ans et plus et de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entrainant une perte d'efficacité du verre correcteur - et ce, suivant l'acquisition du précédent équipement.
La période de renouvellement de l'équipement pour les assurés âgés de 16 ans et plus est réduite à 1 an en cas de renouvellement complet (verres + montures) justifié médicalement par une évolution de la vue. Le délai d'1 an n'est pas opposable aux assurés de moins de 16 ans en cas de renouvellement des verres justifié médicalement 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-ne en application de l'article L. 165-1 du Code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.
(4) : Au-delà du forfait de remboursement en euros, remboursement du TM

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.
TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire ou de la franchise médicale).
PLV : prix limites de vente
PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale

## Grille optique Base 1 :

| | | Type de verre – Code de regroupement 2020 | Assuré < 16 ans | Assuré ≥ 16ans |
|---|---|---|---|---|
| SIMPLE | UNIFOCAUX | VU1 verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre-6,00 et + 6,00 dioptries | 50 € | 65 € |
| | | 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 € | 70 € |
| | | 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 € | 75 € |
| COMPLEXE | | VU4 verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de-6,00 à + 6,00 dioptries | 75 € | 80 € |
| | | 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 € | 90 € |
| | | 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 € | 90 € |
| | | VU7 verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries | 80 € | 100 € |
| | MULTIFOCAUX | VM1 verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre-4,00 et + 4,00 dioptries | 80 € | 80 € |
| | | 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 € | 100 € |
| | | 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 € | 100 € |
| TRES COMPLEXE | | VM4 verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de-4,00 à + 4,00 dioptries | 100 € | 100 € |
| | | 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 € | 100 € |
| | | 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 € | 110 € |
| | | VM7 verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries | 110 € | 110 € |
| | | **Monture** | 70 € | 80 € |

## Grille optique Base 2 :

| | | Type de verre – Code de regroupement 2020 | Assuré < 16 ans | Assuré ≥ 16ans |
|---|---|---|---|---|
| SIMPLE | UNIFOCAUX | VU1 verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre-6,00 et + 6,00 dioptries | 50 € | 70 € |
| | | 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 € | 80 € |
| | | 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 € | 85 € |
| COMPLEXE | | VU4 verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de-6,00 à + 6,00 dioptries | 75 € | 85 € |
| | | 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 € | 90 € |
| | | 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 € | 95 € |
| | | VU7 verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries | 80 € | 110 € |
| | MULTIFOCAUX | VM1 verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre-4,00 et + 4,00 dioptries | 90 € | 110 € |
| | | 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 | 100 € | 110 € |
| | | 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 | 100 € | 130 € |
| TRES COMPLEXE | | VM4 verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de-4,00 à + 4,00 dioptries | 110 € | 135 € |
| | | 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 | 110 € | 135 € |
| | | 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 | 115 € | 140 € |
| | | VM7 verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries | 115 € | 140 € |
| | | **Monture** | 70 € | 100 € |

## Grille optique Base 3 :

| | | Type de verre – Code de regroupement 2020 | Assuré < 16 ans | Assuré ≥ 16ans |
|---|---|---|---|---|
| SIMPLE | UNIFOCAUX | VU1 verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre-6,00 et + 6,00 dioptries | 50 € | 80 € |
| | | 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 € | 90 € |
| | | 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 € | 90 € |
| COMPLEXE | | VU4 verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de-6,00 à + 6,00 dioptries | 75 € | 100 € |
| | | 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 | 80 € | 100 € |
| | | 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 | 80 € | 110 € |
| | | VU7 verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries | 90 € | 120 € |
| TRES COMPLEXE | MULTIFOCAUX | VM1 verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre-4,00 et + 4,00 dioptries | 100 € | 150 € |
| | | 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 | 110 € | 160 € |
| | | 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 | 110 € | 160 € |
| | | VM4 verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de-4,00 à + 4,00 dioptries | 120 € | 175 € |
| | | 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 | 120 € | 175 € |
| | | 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 | 130 € | 185 € |
| | | VM7 verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries | 130 € | 185 € |
| | | **Monture** | 75 € | 100 € |

## Grille optique Base 4 :

| | | Type de verre – Code de regroupement 2020 | Assuré < 16 ans | Assuré ≥ 16ans |
|---|---|---|---|---|
| SIMPLE | UNIFOCAUX | VU1 verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre-6,00 et + 6,00 dioptries | 60 € | 90 € |
| | | 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 | 70 € | 100 € |
| | | 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 | 75 € | 100 € |
| COMPLEXE | | VU4 verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de-6,00 à + 6,00 dioptries | 80 € | 100 € |
| | | 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 | 90 € | 110 € |
| | | 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 | 90 € | 120 € |
| | | VU7 verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries | 100 € | 130 € |
| TRES COMPLEXE | MULTIFOCAUX | VM1 verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre-4,00 et + 4,00 dioptries | 110 € | 175 € |
| | | 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 | 120 € | 185 € |
| | | 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 | 120 € | 185 € |
| | | VM4 verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de-4,00 à + 4,00 dioptries | 130 € | 200 € |
| | | 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 | 130 € | 200 € |
| | | 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 | 140 € | 210 € |
| | | VM7 verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries | 140 € | 210 € |
| | | **Monture** | 100 € | 100 € |

(*) Les grilles d'optique prévoient des remboursements « par verre »

**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. 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 », « Alternative 2 » ou « Alternative 3 » 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 32,42 € (valeur du PMSS pour 2019, publiée au Journal officiel du 15 décembre 2018).

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 18.91 € (valeur du PMSS pour 2019, publiée au Journal officiel du 15 décembre 2018).

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 | 1.44% (48.63€) |
| BASE 3 | Salarié | 1.89% (63.83€) |
| BASE 4 | Salarié | 2.35% (79.36€) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2019, publiée au Journal officiel du 15 décembre 2018

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 | 1.03% (34.78€) |
| BASE 3 | Salarié | 1.47% (49.64€) |
| BASE 4 | Salarié | 1.92% (64.84€) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2019, publiée au Journal officiel du 15 décembre 2018

### Article 13.2. Régimes optionnels

Dans le cadre de la procédure de consultation négociée réalisée paritairement, les trois organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour accéder aux régimes optionnels de la Base 2, de la Base 3 et de la Base 4, 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 | 0.54% (18.24€) |
| BASE 3 | Salarié | 1.08% (36.47€) |
| BASE 4 | Salarié | 1.65% (55.72€) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2019, publiée au Journal officiel du 15 décembre 2018

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 | 0.54% (18.24€) |
| BASE 3 | Salarié | 1.08% (36.47€) |
| BASE 4 | Salarié | 1.65% (55.72€) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2019, publiée au Journal officiel du 15 décembre 2018

### Article 13.3. Régime facultatif des ayants droits

Dans le cadre de la procédure de consultation négociée réalisée paritairement, les trois 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, de la Base 3 et de la Base 4, 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% (35.80€) |
| | Enfant facultatif | 0.60% (20.26€) |
| BASE 2 | Conjoint facultatif | 1.60% (54.03€) |
| | Enfant facultatif | 0.91% (30.73€) |
| BASE 3 | Conjoint facultatif | 2.14% (72.27€) |
| | Enfant facultatif | 1.30% (43.90€) |
| BASE 4 | Conjoint facultatif | 2.71% (91.52€) |
| | Enfant facultatif | 1.67% (56.40€) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2019, publiée au Journal officiel du 15 décembre 2018

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

| BASE CONVENTIONNELLE | | TAUX DE COTISATION |
|---|---|---|
| BASE 1 | Conjoint facultatif | 0.72% (24.31€) |
| | Enfant facultatif | 0.42% (14.18€) |
| BASE 2 | Conjoint facultatif | 1.26% (42.55€) |
| | Enfant facultatif | 0.73% (24.65€) |
| BASE 3 | Conjoint facultatif | 1.80% (60.79€) |
| | Enfant facultatif | 1.12% (37.82€) |
| BASE 4 | Conjoint facultatif | 2.37% (80.03€) |
| | Enfant facultatif | 1.49% (50.32€) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2019, publiée au Journal officiel du 15 décembre 2018

### Article 14. Modalités d'adhésion

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

- Groupe VYV (HARMONIE MUTUELLE, MGEN, OCIANE et CHORUM)
- Groupement MALAKOFF MEDERIC / APREVA MUTUELLE / MACIF MUTUALITE
- MNH

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 aux articles 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947, 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 7 de ladite convention.

# 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

En vue de permettre la seule application des dispositions de l'Article 36 de l'Annexe n°I à la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, des coefficients hiérarchiques sont attribués aux métiers 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
- 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

# 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 :

- <u>La promotion du dialogue social</u>

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.

- <u>La recherche de souplesse et d'innovation</u>

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.

- <u>L'efficience</u>

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.

- <u>La valorisation des pratiques</u>

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 | Le président adjoint |
| Jacques MOSCOVITCH | 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).

# 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 |

| | | 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**

| | | | 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<br>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**

**CADRES DE GESTION DES SOINS**

**Sont rattachés à ce regroupement**

**2 FONCTIONS**

Infirmier général adjoint
Infirmier général

**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**

**TECHNICIEN DES SERVICES ADMINISTRATIFS**

**Est rattaché à ce regroupement**

**3 FONCTIONS**

Technicien
Technicien informatique
Technicien de l'information médicale

**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<br>50<br>ou<br>60 | | |
| Contremaître ..... | | | 50 |
| Surveillant d'entretien ..... | | | 60 |
| Sous-chef de cuisine ..... | 25<br>50<br>ou<br>60 | | 15 |
| Chef de cuisine ..... | 10<br>25<br>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 :

$$\frac{Y = 32\,562\,[(ca\ n\text{-}1)^{0.1671}]}{12 \times 4{,}151}$$

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 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947,

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.

# A3.5 - 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…… €/0,62

6 CV et plus…… €/0,74

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 €/155,61.

* Taux applicable au 1er juillet 2020

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 €/0,18 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 juillet 2020

# 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 (*)

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.

# III

# Recueils de textes

# SOMMAIRE

# RECUEILS


**PAGE**

**RECUEIL 1 Avenants à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 4**

Avenant n° 99-01 modifié par ses quatre additifs 4
Avenant n° 2000-02 du 12 avril 2000 14
Avenant n° 2009-03 du 03 avril 2009 20
Article 7 bis de l'Avenant n° 2014-01 du 04 février 2014 21
Accord collectif Vie chère Guadeloupe 22
Accord collectif Vie chère Martinique 24
Accord collectif Vie chère Guyane 26
Accord collectif du 05 juillet 2018 portant majoration de la valeur du point CCN51 à Mayotte 28
Décision unilatérale du 16 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 29 a
Décision unilatérale du 16 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la Santé 29 d
Décision unilatérale du 10 novembre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire de risques dans les services de médecine d'urgence 29 g

**RECUEIL 2 Accords du secteur des activités sanitaires, sociales et médico - sociales privé à but non lucratif 30**

Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail 30
Avenant n° 1 du 19 mars 2007 à l'Accord du 1er avril 1999 47
Avenant n° 2 du 25 février 2009 à l'Accord du 1er avril 1999 53
Accord 2001-01 du 3 avril 2001 relatif au temps partiel et au repos compensateur 56
Accord 2002 -01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit 59
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 66
Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifiés par l'avenant n° 1 du 23 juin 2005 et l'avenant n° 2 du 20 mai 2009 68
Accord 2005-04 du 22 avril 2005 relatif aux astreintes 71
Accord du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel 76
Accord du 23 avril 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale complété par l'avenant n° 1 82
Accord sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et medico-sociale privée a but non lucratif du 07 mai 2015 89
Avenants 1,2 et 3 à l'accord du 07 mai 2015 157

**RECUEIL 3 Recueil des décisions de la Commission paritaire en interprétation depuis 1981 162**

# 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 minimum 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 travailllant 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 travailllant 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 médico-sociales 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 médico-sociaux 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**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951

## Décision unilatérale du 16 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

**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.

#### 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
- Pour un montant de 121 euros brut à compter du 1er mars 2021

Les établissements de santé du secteur privé solidaire disposant de la trésorerie nécessaire ont la possibilité d'effectuer le premier versement (117 euros brut) aux salariés en octobre avec effet rétroactif au 1er septembre. La date de paiement du second versement (121 euros brut) demeure le mois de mars 2021.

En revanche, concernant les établissements de santé ne disposant pas de la trésorerie nécessaire pour effectuer la mise en œuvre anticipée de cette mesure, le premier versement interviendra avec la paie de janvier 2021 avec un effet rétroactif au 1er septembre 2020. La date de paiement du second versement (121 euros brut) demeure le mois de mars 2021.

**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, de l'indemnité de congés payés et du taux horaire pour les heures supplémentaires et complémentaires ;
- N'est pas revalorisé lors des augmentations de la valeur du point FEHAP. Cependant, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur augmentera du même montant que celui du complément de traitement indiciaire institué par l'article 1 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020, à la condition que les financements correspondants soient effectivement alloués à l'ensemble des établissements concernés.

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**

L'instauration de l'indemnité forfaitaire Ségur 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 décision unilatérale, dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

**Article 4 : Durée de la présente décision unilatérale**

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 16 octobre 2020

P/La Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la personne Privés non lucratifs

Le Directeur Général

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951

**Décision unilatérale du 16 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la santé**

Agréée par arrêté du 08 décembre 2020 – Jo du 24 décembre 2020

**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.

**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
- Pour un montant de 121 euros brut à compter du 1er mars 2021

Le premier versement (117 euros brut) interviendra avec la paie de janvier 2021 avec un effet rétroactif au 1er septembre 2020. Le second versement (121 euros brut) interviendra avec la paie de mars 2021.

**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, de l'indemnité de congés payés et du taux horaire pour les heures supplémentaires et complémentaires ;
- N'est pas revalorisé lors des augmentations de la valeur du point FEHAP. Cependant, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur augmentera du même montant que celui du complément de traitement indiciaire institué par l'article 1 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020, à la condition que les financements correspondants soient effectivement alloués à l'ensemble des établissements concernés.

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**

L'instauration de l'indemnité forfaitaire Ségur 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 décision unilatérale, dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

**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 16 octobre 2020

P/La Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la personne Privés non lucratifs

Le Directeur Général

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951

# Décision unilatérale du 10 novembre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

**Préambule :**

Dans la continuité des années précédentes, la FEHAP a souhaité reconduire, pour l'année 2021, l'attribution de la prime urgence dans les établissements privés non lucratifs éligibles à ladite prime en 2020 et qui ont conservé les mêmes autorisations.

La FEHAP a donc présenté un avenant à la CCN51 aux organisations syndicales représentatives de salariés. Ces dernières n'ont pas souhaité signer le texte, notamment au regard des différentes conditions relatives au montant de l'indemnité, au champ restreint des bénéficiaires, à la durée déterminée de l'avenant et à la clause de réserve quant au financement de la mesure.

Par conséquent, la FEHAP prend la présente décision unilatérale afin de permettre aux salariés concernés de continuer à bénéficier en 2021 de l'indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence.

Sous réserve du déblocage des crédits finançant cette mesure, la présente décision unilatérale a pour objet de reconduire l'indemnité forfaitaire de risque d'urgences au bénéfice des professionnels des services d'urgence autorisés des établissements sanitaires relevant de la 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 décision, prévalent sur ce dernier.

De même, l'indemnité forfaitaire de risque d'urgences instituée par la présente décision 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 décision, 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 décision**

La présente décision unilatérale prendra effet le 1er janvier 2021 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2021.

Fait à Paris, le 10 novembre 2020

**P/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 ci-dessous :
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, logements-foyers, 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 épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.
La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

**Article 17 - Alimentation**

Chaque salarié peut affecter à son compte :

- 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 :

$$\frac{\text{horaire mens. contractuel x somme due}}{\text{salaire mensuel}} = \text{tps de repos}$$

**Article 19 - Utilisation du compte**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :
- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise),
- des congés de fin de carrière,
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

**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.122-32-25 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**

) Complément de rémunération immédiate :

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

) Complément de rémunération différée :

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

• d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L 443.1 du code du travail ;
• d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L 443 –1 , L 443 1 -1 et L 443 1 – 2 ;
• 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 ci-dessous :

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 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 haltes-garderies.

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 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :
- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;
- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 % par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.
Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.
A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.
Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.
Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

**Chapitre III**

**Article 8 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, 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 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 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°1 du 23 juin 2005 et l'avenant n°2 du 20 mai 2009

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°1 agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28 août 2005)
et étendu par arrêté du 7 décembre 2006 (JO du 19 déc.2006)
Avenant n°2 agréé par arrêté du 7 juillet 2009 (JO du 16 juil.2009)
et étendu par arrêté du 16 septembre 2009 (JO du 23 sept.2009)

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif :

**Article 1**

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 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 haltes-garderies.

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 des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

S'agissant du code APE 85.3G dont l'intitulé est « Crèches et garderies d'enfants » nouvellement révisé au 1er janvier 2008 sous le code 88.91A dont l'intitulé est « Accueil de jeunes enfants », sont exclus du champ d'application des accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de six 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 (des centres sociaux et socioculturels)

**Article 2 Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 3 Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

**Article 4 Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 18 février 2005

**UNIFED** **CFDT – CFTC - CFE/CGC - C.G.T. - FO**

# 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 ci-dessous :

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 haltes-garderies.

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.3123-14-2 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 demi-journées. 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° 1 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**

**Article 1 - Répartition du nombre de représentants**

Conformément à l'article 3 de 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, et au vu de l'arrêté de représentativité du 27 décembre 2013 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, le nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale est fixé comme suit :

- **Fédération des services de santé et services sociaux CFDT**

10 ETP dans le secteur sanitaire
10 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Fédération CFTC santé et sociaux**

1,5 ETP dans le secteur sanitaire
1,5 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC**

1 ETP dans le secteur sanitaire
1 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Fédération Santé et action sociale CGT**

9 ETP dans le secteur sanitaire
9 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**

2,5 ETP dans le secteur sanitaire
2,5 ETP dans le secteur social et médico-social

**Article 2 – Formalités de dépôt et de publicité**
Le présent avenant n° 1 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 3 – Agrément**
Le présent avenant n° 1 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 4 – Extension**
Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 1 à l'accord du 23 04 2015 en vue de les rendre accessibles à toutes entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

**Article 5 – Date d'effet**
Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 1 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 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'avenant n° 1 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 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**

# ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF DU 07 MAI 2015

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)

## Table des matières

**Préambule** ..... 4
Contexte général ..... 4
Environnement juridique ..... 5
Politique de la branche ..... 5
Orientations générales de la politique de formation ..... 7
Champ d'application de l'accord ..... 7
**PARTIE 1 : CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL** ..... 8
Article 1 Conseil en évolution professionnelle (CEP) ..... 8
Article 2 Entretien professionnel ..... 9
Article 3 Abondement correctif ..... 11
**PARTIE 2 : DISPOSITIFS DE FORMATION** ..... 13
Article 4 Compte personnel de formation (CPF) ..... 13
- Article 4.1 Acquisition des heures ..... 13
- Article 4.2 Heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 ..... 13
- Article 4.3 Mobilisation ..... 14
- Article 4.4 Formations éligibles au CPF ..... 14
- Article 4.5 Financement ..... 15
- Article 4.6 Abondements ..... 16
- Article 4.7 Articulation avec d'autres dispositifs de formation ..... 17
- Article 4.8 Articulation avec le CIF ..... 17

Article 5 Congés individuel de formation (CIF), de bilan de compétences et de VAE ..... 17
- Article 5.1 Objectifs ..... 17
- Article 5.2 Individualisation des parcours ..... 18
- Article 5.3 CIF-CDI période transitoire ..... 18
- Article 5.4 Critères de sélection des dossiers CIF CDI ..... 18
- Article 5.5 Enveloppes financières CIF CDI ..... 19
- Article 5.6 Conditions d'instruction des demandes de CIF CDI ..... 19
- Article 5.7 Critères de cotation CIF CDI ..... 19
- Article 5.8 Congés de bilan de compétences (CBC) ..... 21
- Article 5.9 Congés de validation des acquis de l'expérience (CVAE) ..... 22
- Article 5.10 Instruction des demandes de CBC et de CVAE ..... 22
- Article 5.11 Bilan ..... 22
- Article 5.12 Montant des prises en charge CIF CDI ..... 22
- Article 5.13 CIF CDD ..... 24

Article 6 Validation des acquis de l'expérience (VAE) ..... 26
Article 7 Périodes de professionnalisation ..... 26
- Article 7.1 Objectifs ..... 26

- Article 7.2 Durée ..... 27
- Article 7.3 Mise en œuvre ..... 27
- Article 7.4 Tutorat ..... 28
- Article 7.5 Financement ..... 28

Article 8 Contrats de professionnalisation ..... 29
- Article 8.1 Objectifs ..... 29
- Article 8.2 Publics ..... 29
- Article 8.3 Formations Prioritaires ..... 30
- Article 8.4 Durées de formation ..... 30
- Article 8.5 Rémunération ..... 31
- Article 8.6 Financement ..... 31

Article 9 Contrat d'apprentissage ..... 32
- Article 9.1 Formations éligibles au financement de l'apprentissage ..... 32
- Article 9.2 Financement ..... 33
- Article 9.3 Rémunération des apprentis ..... 33
- Article 9.4 Labellisation des CFA ..... 33

Article 10 Rupture de contrat, arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final, pour les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ..... 34

Article 11 Tuteurs et Maîtres d'apprentissage ..... 35
- Article 11.1 Mise en place et désignation des tuteurs ..... 35
- Article 11.2 Mise en place et désignation des maîtres d'apprentissage ..... 35
- Article 11.3 Encadrement des salariés ..... 35
- Article 11.4 Exercice de la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur ..... 35
- Article 11.5 Financement des actions de tutorat ..... 37

Article 12 Plan de formation ..... 37
- Article 12.1 Objectifs du plan de formation ..... 37
- Article 12.2 Catégories d'action de formation dans le cadre du plan ..... 37
- Article 12.3 Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ..... 38
- Article 12.4 Actions de développement des compétences ..... 38
- Article 12.5 Financement des actions du plan de formation ..... 39

**PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINANCIERES ..... 40**

Article 13 Investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif ..... 40

Article 14 Contributions légales au financement de la formation conformément au décret en vigueur ..... 43
- Article 14.1 Employeurs occupant au minimum 300 salariés ..... 43
- Article 14.2 Employeurs occupant de 50 à 299 salariés ..... 43
- Article 14.3 Employeurs occupant de 10 à 49 salariés ..... 43
- Article 14.4 Employeurs occupant moins de 10 salariés ..... 44
- Article 14.5 Règles communes ..... 44

Article 15 Obligation conventionnelle mutualisée ..... 44

Article 16 Obligation d'investissement en formation ..... 44

**PARTIE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES (CPNE-FP, Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, OPCA/OPACIF) ..... 46**

Article 17 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP) ..... 46

- Article 17.1 Création et objet de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ..... 46
- Article 17.2 Composition, organisation et périodicité des réunions ..... 48
- Article 17.3 Modalités de prise des décisions ..... 51
- Article 17.4 Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail ..... 51

Article 18 Délégations Régionales de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DR CPNE-FP) ..... 52

- Article 18.1 Installation et rôle de la délégation régionale ..... 52
- Article 18.2 Composition de la délégation ..... 53
- Article 18.3 Désignation ..... 54
- Article 18.4.Fonctionnement ..... 54
- Article 18.5 Compte rendu d'activité ..... 55

Article 19 Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ..... 56

- Article 19.1 Missions ..... 56
- Article 19.2 Saisine du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire ..... 57
- Article 19.3 Composition et fonctionnement du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire ..... 57
- Article 19.4 Missions du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire ..... 58
- Article 19.5 Financement de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ..... 58

Article 20 OPCA/OPACIF/OCTA ..... 59

- Article 20.1 Champ d'application OPCA/OPACIF/OCTA ..... 59
- Article 20.2 Agrément d'UNIFAF ..... 59
- Article 20.3 Fonds d'assurance formation ..... 59
- Article 20.4 Missions ..... 60
- Article 20.5 Conseil d'administration paritaire (CAP) ..... 61
- Article 20.6 Délégations paritaires ..... 62
- Article 20.7 Moyens financiers ..... 63
- Article 20.8 Frais de gestion et de mission de l'OPCA/OPACIF ..... 63
- Article 20.9 Statuts et règlement intérieur ..... 64
- Article 20.10 Exercice des fonctions d'administrateur ..... 64
- Article 20.11 Conseillers des organisations ayant une mission d'assistance technique ..... 65
- Article 20.12 Formation des administrateurs ..... 65
- Article 20.13 Décisions du Conseil d'Administration Paritaire ..... 65
- Article 20.14 Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ..... 66
- Article 20.15 Commissions Institutionnelles ..... 66
- Article 20.16 Modalités de gestion administrative ..... 66

**PARTIE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD ..... 67**

Article 21 Clause de revoyure générale ..... 67
Article 22 Suivi de l'accord ..... 67
Article 23 Révision et dénonciation ..... 67
Article 24 Agrément et extension ..... 67

# Préambule

## *Contexte général*

Les activités des établissements et services de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif sont soumises à de fortes évolutions liées aux contextes législatif, règlementaire, économique et à l'évolution des besoins des personnes accompagnées et/ou soignées.

Les réformes issues notamment des lois du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, du 5 mars 2007 relative à la protection de l'enfance, du 21 juillet 2009 relative à l'hôpital, aux patients, à la santé et aux territoires ont été suivies, ces dernières années, de la mise en œuvre de plans de santé publique, tel que les plans « Autisme », « Alzheimer et maladies apparentées », « Cancer », « Développement des Soins Palliatifs », « Santé au Travail ».

Ces dispositifs placent la personne accompagnée et/ou soignée au centre des projets des établissements et services, avec en corollaire la nécessité d'assurer le développement et l'adaptation des connaissances et des compétences dans l'emploi et/ou vers de nouveaux emplois, en tenant compte à la fois de l'évolution des structures, des besoins des personnes ainsi que des nouveaux modes d'intervention auprès de ces dernières.

Au regard des évolutions légales, sociétales, structurelles constatées durant ces 5 dernières années, notre branche doit répondre à des enjeux majeurs. Ils s'inscrivent dans un contexte économique fortement contraint par la réduction constatée des dépenses publiques qui intervient alors que les besoins continuent à augmenter tant au plan quantitatif, compte tenu notamment du vieillissement de la population, qu'en matière d'exigence dans le domaine de la qualité des prestations proposées.
Ces évolutions impactent fortement les parcours des personnes accompagnées ou soignées et les modalités d'organisation des services. Elles accélèrent le développement de la pluridisciplinarité dans les établissements et services, les changements organisationnels ainsi que les mouvements de concentration, de coopération ou de restructuration. De fait, elles impactent le contenu des métiers et les besoins de compétences. Elles exigent donc que toutes les formes d'acquisition et de perfectionnement des compétences soient mobilisées pour faire face à l'importance et à la rapidité des changements. C'est à cette condition que l'emploi pourra être sécurisé et développé et que les établissements et services pourront exercer leurs missions au bénéfice des publics qu'ils accompagnent.

## *Environnement juridique*

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre du nouvel environnement juridique mis en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 13 juin 2013 et la loi de réforme de la formation du 5 mars 2014.

Il tire les conséquences des évolutions, voire des ruptures, initiées par la loi nouvelle, à savoir :

- L'affectation totale de la contribution légale payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs intégralement mutualisés et la disparition corrélative du cadre fiscal de financement des plans de formation d'entreprise ;
- La mise en place de contributions essentiellement destinées au développement de la qualification professionnelle des salariés (CIF, CPF, Professionnalisation, une partie des actions du FPSPP) ;
- La possibilité reconnue aux branches professionnelles de gérer des contributions conventionnelles entièrement définies par accord et non soumises au régime légal ;
- L'élargissement des missions de l'OPCA et de ses capacités d'intervention pour accompagner des actions d'intérêt général, des politiques de branche, des politiques d'entreprise et des projets individuels ;
- L'introduction de la notion d'investissement formation, apprécié distinctement de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue ;
- Le renforcement de la négociation collective et l'information des Instances Représentatives du Personnel (IRP) sur la formation et la gestion des compétences ;
- L'élargissement des compétences et des missions des Régions, par le biais du Service Public Régional de la Formation Professionnelle (SPRF) et le Service Public Régional d'Orientation (SPRO) ;
- Le renforcement et la mise en place des nouvelles instances de gouvernance nationales et régionales : le COPANEF/COPAREF et le CNEFOP/CREFOP ;
- Le fait que l'optimisation des nouveaux dispositifs de financement soit conditionnée par la possibilité de les articuler pour mettre en œuvre des projets individuels et des projets d'entreprise et non de les gérer de manière segmentée ;
- Le passage d'une logique de dépense et d'obligation fiscale à une logique d'investissement dans le développement des compétences des salariés.

Ce changement de paradigme initié par la loi du 5 mars 2014 appelle à un renouvellement du pilotage stratégique de la formation au sein des établissements et services de notre branche.

## *Politique de la branche*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conduire une politique de professionnalisation et de développement des compétences des salariés comme levier de la promotion sociale et professionnelle. Dans ce cadre, la formation est un outil à disposition des structures, pour la mise en œuvre de leurs projets associatifs et d'établissement, et des

parcours des salariés. La politique de formation doit donc favoriser la convergence entre projets associatifs et d'établissement et projets des salariés, en prévoyant l'articulation de l'ensemble des dispositifs de formation, favorisant ainsi l'optimisation des fonds mobilisés.

La politique de la branche est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- Les orientations emploi-formation définies par la CPNE-FP en prenant en compte notamment les productions des groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation de la branche et les travaux de l'Observatoire en matière d'emploi et de formation, constats émanant notamment de l'enquête emploi ;
- Les études conduites dans ce domaine, notamment par l'OPCA.

La politique de la branche prend en compte :

- Le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes ;
- La croissance des effectifs qui renforce ce besoin de professionnalisation ;
- Le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité de la branche, 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, notamment pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification pour des personnes peu qualifiées ;
- La nécessité de toucher l'ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires ;
- Les mutations des organisations et des structures en lien avec le mouvement de regroupement des établissements.

Pour atteindre les objectifs politiques que la branche s'est fixés, elle s'engage à mobiliser tous les moyens disponibles : les délégations régionales de l'OPCA et de la CPNE-FP, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles. Elle s'appuie également sur les travaux et les études de son Observatoire prospectifs 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 services déployés par l'OPCA auprès des établissements et services.

L'OPCA au service des établissements et l'OPACIF au service des salariés, contribuent à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation et de développement des compétences. Ils participent au développement de la formation professionnelle continue.

## *Orientations générales de la politique de formation*

- Elaborer une politique de l'emploi et de la formation visant à anticiper puis accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge ;
- Assurer une veille sur les certifications et veiller à l'adéquation de celles-ci aux besoins de la branche ;
- Accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'OPCA ;
- Favoriser l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie ;
- Faire vivre le droit à la qualification professionnelle des salariés, leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification dans leur vie professionnelle ;
- Soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et sécurité des accompagnements et des soins ;
- Promouvoir des parcours d'intégration et de professionnalisation pour les « cœurs de métier » ;
- Développer les compétences transversales (management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, etc.) ;
- Promouvoir la VAE et favoriser l'implication des professionnels de la branche dans les jurys VAE ;
- Promouvoir le perfectionnement et le développement des compétences, permettant de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et d'accompagnement et de soin des personnes accueillies ;
- Prévoir des priorités permettant l'articulation des dispositifs de formation 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 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.

# PARTIE 1 : CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## *Article 1 Conseil en évolution professionnelle (CEP)*

Toute personne souhaitant exercer une activité professionnelle ou travaillant dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6111-6 et délivrée notamment par l'OPACIF.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires, et avec les potentialités d'emploi sur un bassin d'emploi donné au regard du projet du salarié. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins ou souhaits exprimés par la personne et les financements disponibles. Il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation. L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par le cahier des charges adopté par arrêté du 16 juillet 2014 qui la structure en trois niveaux :

- Premier niveau : un accueil individualisé ;
- Deuxième niveau : un conseil personnalisé ;
- Troisième niveau : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par l'OPACIF sous réserve des décisions arrêtées par les Conseils régionaux en matière d'organisation du service public de l'orientation professionnelle et des moyens prévus à ce titre par la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) conclue entre l'OPACIF et l'Etat.

L'objectif du CEP est d'aider la personne :

- à faire le point sur sa situation professionnelle et à accompagner son projet d'évolution professionnelle ;

- à comprendre son environnement professionnel en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur un territoire et les potentialités en termes d'emploi ;

- à se repérer dans l'offre de formations et de qualifications professionnelles, à identifier les financements mobilisables et à permettre, si besoin, le recours au compte personnel de formation.

Le bénéficiaire dispose à ce titre :

- d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ;
- d'un accès à une information personnalisée ;
- d'une aide dans l'élaboration de sa stratégie d'évolution ;
- d'une aide dans la clarification de sa situation.

Afin de répondre au mieux aux objectifs du CEP, l'OPACIF s'appuiera sur les données des enquêtes diligentées par la branche et les actualisera régulièrement afin d'apporter aux bénéficiaires des éléments sur leurs potentialités d'évolution dans un lien emploi-formation sur un territoire donné.

Ce service sera mis en œuvre en respectant le principe d'un égal accès à tous, le respect de l'anonymat, la continuité du service avec les autres opérateurs, une offre personnalisée en fonction des besoins et de la situation dans laquelle se trouve le bénéficiaire.

La mise en œuvre de ce service nécessite la coordination de l'ensemble des opérateurs tant à un niveau national (pilotage : CNEFOP) qu'à un niveau régional (pilotage : les Conseils régionaux dans le cadre du service public régional de l'orientation). Il appartiendra à l'OPACIF de renforcer les partenariats engagés avec les autres acteurs concourant à l'objectif du CEP et de poursuivre son action sur les territoires afin de renforcer la visibilité de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, créatrice d'emplois.

Les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'OPACIF l'étude des impacts financiers, techniques et humains de ce dispositif et l'évolution nécessaire au titre de la fonction de conseil pour la mise en œuvre du CEP. L'OPACIF sera chargé d'élaborer une fiche explicative exhaustive sur le sujet.

Le recours à l'usage du passeport formation peut être encouragé pour aider le salarié dans cette réflexion. Le passeport formation constitue un « journal de bord professionnel » qui appartient au salarié et qu'il peut compléter à sa convenance, tout au long de sa vie professionnelle en y inscrivant ses connaissances, ses compétences, ses aptitudes, les formations suivies et les acquis professionnels, bénévoles et syndicaux.

## *Article 2 Entretien professionnel*

La possibilité pour les établissements et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- que les établissements informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences ;
- que les salariés soient acteurs de leur évolution professionnelle.

Afin de favoriser une logique d'acteurs, les partenaires sociaux de la branche conviennent que les personnels d'encadrement, lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad' hoc ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCA, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad' hoc ;
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau V, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad' hoc.

Pour atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans 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 des modalités d'accès au CEP et à la formation lui sera remis.
L'élaboration du guide remis à l'embauche du salarié sera confiée à la CPNE-FP de la branche, avec l'appui de l'OPCA. Il sera mis à la disposition des entreprises par la CPNE-FP.

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, même s'il peut se tenir à leur suite. 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.
L'entretien professionnel peut notamment porter sur les points suivants :

- L'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à deux ans ;
- L'évolution envisageable du salarié à deux ans ;
- Les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- Les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et propositions éventuelles de l'entreprise ;
- La politique de mobilité de l'entreprise ;
- Le parcours du salarié dans l'entreprise ;
- Les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié ;
- Les compétences développées depuis deux ans ;
- Les compétences à développer dans les deux ans.

Systématiquement, l'entretien professionnel est proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie

prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'issue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est supérieure à 3 mois.

A la demande du salarié, l'entretien est proposé à l'issue d'un mandat syndical ou à l'issue d'une formation qualifiante, d'un détachement politique ou humanitaire, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est comprise entre 1 et 3 mois.

Tous les six ans, au cours de l'entretien professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document retraçant son contenu et ses conclusions. Dans le mois suivant la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise.
Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties.

La démarche permet de vérifier que le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel tous les deux ans et d'apprécier l'atteinte de deux des trois objectifs suivants :

1. Le suivi d'au moins une action de formation ;
2. L'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour se préparer à cet entretien, le salarié doit être prévenu de son objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant.

L'entretien est réalisé sur le temps de travail et rémunéré comme tel et un temps de préparation est conseillé.

La modélisation du support de cet entretien, son format, la définition des interlocuteurs, ses modes contradictoires, sa méthodologie et la nature de ses conclusions sont confiés à la CPNE-FP de la branche, avec l'appui de l'OPCA.
Ce modèle de support d'entretien mis à disposition des entreprises par la CPNE-FP comportera un encart réservé aux commentaires du salarié et de l'employeur.

Une évaluation à l'issue de 18 mois de mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessus sera réalisée afin d'en mesurer l'efficience.

## *Article 3 Abondement correctif*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au terme de 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures prévues par la loi (suivi au moins d'une action de formation, acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la VAE, bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle), un abondement d'heures en complément alimentera son CPF. Ainsi, dans ce cas, les heures qui

viendront abonder le CPF en complément du crédit du salarié (100 heures pour un salarié à temps complet ou 130 heures s'il est à temps partiel) seront multipliées par un montant forfaitaire, conformément au décret en vigueur et versé à l'OPCA. Dans cette situation, le salarié peut mobiliser son CPF pendant le temps de travail, l'accord de l'employeur n'étant requis que sur le calendrier de la formation.

# PARTIE 2 : DISPOSITIFS DE FORMATION

## *Article 4 Compte personnel de formation (CPF)*

Le compte personnel de formation est un droit à la formation reconnu à toute personne pour la gestion de son parcours professionnel. Universel, personnel et intégralement transférable, le CPF est mis en œuvre par le salarié soit dans le cadre d'un projet personnel, soit dans le cadre d'un projet partagé avec l'établissement qui l'emploie. Les modalités de mise en œuvre peuvent être différentes dans ces deux cas.

### • Article 4.1 Acquisition des heures

A compter du 1er janvier 2015, tout salarié acquiert vingt-quatre heures au titre du compte personnel de formation par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, pour une maladie professionnelle ou un accident du travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le compte personnel de formation est tenu par la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du service d'information dématérialisé consacré à ce dispositif. Les alimentations du compte sont effectuées en mars de l'année N+1 pour les heures acquises au titre de l'année civile N.

### • Article 4.2 Heures de DIF acquises au 31 décembre 2014

Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé à compter du 1er janvier 2015 et remplacé, à compter de cette date, par le compte personnel de formation. Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables pendant 6 ans, soit jusqu'au 1er janvier 2021, au titre du compte personnel de formation et dans les conditions propres à ce dernier dispositif.

Les employeurs auront informé chaque salarié par écrit avant la fin du mois de janvier 2015 du nombre d'heures de DIF acquises et du principe de l'utilisation de ces heures dans le cadre du compte personnel de formation.

L'OPCA est chargé d'accompagner les employeurs et les salariés en les outillant de fiches techniques relatives aux modalités d'articulation des heures de DIF et de CPF. Les partenaires sociaux saisiront l'OPCA d'une demande en ce sens.

- **Article 4.3 Mobilisation**

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur et à défaut, hors temps de travail.

Les demandes des salariés sont présentées dans les conditions prévues par décret.

Toutefois, à la demande exclusive du salarié, peuvent être suivies de droit pendant le temps de travail, sous réserve de l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation :

- les formations qui relèvent du socle de compétences ;
- les actions d'accompagnement à la VAE ;
- les heures acquises au titre de l'abondement correctif.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés, tout employeur peut proposer des formations aux salariés susceptibles de leur permettre de mobiliser leur compte personnel de formation. Ces propositions ont lieu après consultation des représentants du personnel sur la politique de l'employeur en matière de formation, dont le compte personnel de formation. Le refus du salarié n'est jamais fautif et ne peut entraîner aucune forme de sanction. Les propositions de l'employeur indiquent les objectifs des formations, les modalités d'organisation et celles pour lesquelles il prévoit qu'elles soient suivies pendant le temps de travail. Il indique également les formations pour lesquelles il est susceptible d'abonder le compte personnel de formation des salariés ainsi que les conditions et limites de cet abondement.

La demande de CPF du salarié doit être formulée par écrit. Elle doit mentionner la formation envisagée, son coût dont les frais annexes et ses dates. Si la formation est effectuée en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu (hors abondement correctif, socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE) et le calendrier est nécessaire. Cette demande doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant le début de la formation dans les autres cas. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit précisant notamment l'objet de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût dont les frais annexes, pré-requis pour accéder à la formation...). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

- **Article 4.4 Formations éligibles au CPF**

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre du CPF sont les suivantes :

- formations relevant du socle de compétences défini par décret ;

- actions d'accompagnement à la VAE ;
- formations certifiantes qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :
    1) elles visent :
        - une certification inscrite au RNCP ou à un bloc de compétences de cette certification ;
        - un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et Certificat de Qualification Professionnelle interbranche (CQPI);
        - une certification figurant dans l'inventaire établi par la CNCP;
        - une formation concourant à l'acquisition d'une qualification inscrite dans un programme régional de développement des formations (PRDF).
    2) et sont inscrites sur au moins l'une de ces listes : liste nationale interprofessionnelle (COPANEF), liste de branche (CPNE-FP), liste de la région (COPAREF) dans laquelle travaille le salarié.

La liste des formations éligibles au CPF est accessible sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations consacré au CPF. Le lien électronique du portail de la Caisse des dépôts et consignations sera inscrit sur les sites de la CPNE-FP et de l'OPCA, permettant de faciliter l'accès aux listes pour les salariés.
La CPNE-FP de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif élabore une liste des formations éligibles au CPF.

La CPNE-FP fixe les objectifs qui permettent de déterminer la liste des formations éligibles. Ces objectifs prennent en compte, en vue de favoriser l'évolution des salariés, les besoins de compétences des établissements tels qu'ils ressortent, notamment, des travaux conduits par l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La CPNEF-FP établit une première liste au cours du premier trimestre 2015. Elle examine tous les semestres les certifications et/ou formations qui pourraient être ajoutées ou retirées de la liste. Toutefois, à titre exceptionnel pour l'année 2015 et compte tenu notamment de la constitution tardive de l'inventaire de la CNCP, elle conduira ce travail tous les quadrimestres.

Les partenaires sociaux de la branche lui préconisent de travailler cette liste sur des priorités larges et compatibles non seulement entre elles mais aussi entre les dispositifs (CPF, périodes de professionnalisation, plan légal, CIF pour les OPACIF), afin de pouvoir financer des projets avec une ingénierie financière large et transparente pour l'entreprise et les salariés.
La branche confie à l'OPCA la communication générale sur le CPF et la vérification que les formations financées relèvent bien des formations éligibles au CPF.

- **Article 4.5 Financement**

L'OPCA finance le coût réel de la formation demandée par le salarié, après vérification qu'elle entre bien dans le cadre des formations éligibles, dès lors que l'entreprise n'a pas conclu un accord de gestion directe du CPF. Le Conseil d'Administration Paritaire (CAP) de l'OPCA peut établir des plafonds de prise en charge financière.

Le financement porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement, repas, frais de garde d'enfants ou de parents à charge).
Les partenaires sociaux mandatent le Conseil d'administration paritaire de l'OPCA pour étudier les modalités de prise en charge des salaires, qui serait plafonnée à 50% des coûts engagés lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail. Toutefois, si le nombre de demandes de financement venait à excéder les disponibilités financières de l'OPCA, le Conseil d'Administration Paritaire pourrait décider de revoir le montant ou le principe du financement des rémunérations.

Les partenaires sociaux préconisent de verser la contribution de 0,2% afférente au CPF à l'OPCA. Si l'adhérent, par accord d'entreprise, décide de gérer directement le CPF, sa mise en œuvre est directement financée par l'employeur mais celui-ci doit en assurer la gestion et n'a pas accès à la mutualisation des fonds collectés par l'OPCA au titre du CPF.

- **Article 4.6 Abondements**

L'OPCA peut abonder dans le cadre de la contribution de 0.2%, avec les fonds collectés au titre du compte personnel de formation, les formations qui ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié dans les conditions suivantes :

- dans ce cas, bénéficient d'un abondement les salariés prioritaires suivants :
  - les salariés de niveau V ou infra V en vue d'accéder à un premier niveau de qualification ou à un niveau de qualification supérieur ;
  - les salariés à temps partiel thérapeutique ;
  - les salariés à temps partiel subi.
    Le temps partiel subi est défini selon les critères cumulatifs suivants :
    - le salarié a fait une demande de passage à temps complet, sans qu'une issue favorable ait pu y être réservée pendant la période de 24 mois consécutifs suivant cette demande;
    - le salarié devra avoir formulé a minima 2 demandes durant ces 24 mois ;
    - le salarié n'exerce pas chez un autre employeur, ni en libéral.
  - les salariés exerçant un mandat syndical au niveau national ;
  - les salariés dans le cadre d'un congé sans solde pour engagement humanitaire.

- l'abondement ne peut intervenir qu'en complément d'une mobilisation du CPF par le salarié (et non pour pallier une absence de crédit d'heures de CPF).

L'abondement est plafonné à hauteur d'un nombre d'heures équivalent à celui inscrit sur le compte du salarié.

A ce titre, et pour favoriser la logique de projet plutôt que celle de dispositifs, les signataires du présent accord demandent à leurs représentants au sein de la CPNE-FP et du Conseil d'Administration Paritaire de l'OPCA d'harmoniser les priorités de formation autant que faire

se peut afin de favoriser et de simplifier le financement des projets de formation présentés par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander à l'OPCA un bilan de l'affectation des fonds collectés au titre de la contribution au CPF, 18 mois après son entrée en vigueur, afin de réviser, le cas échéant, les modalités d'abondement du dispositif.

- **Article 4.7 Articulation avec d'autres dispositifs de formation**

En complément de la mobilisation de tout ou partie de son crédit mobilisable au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par :

- les périodes de professionnalisation ;
- les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;
- les financements du FPSPP ou des pouvoirs publics perçus par l'OPCA;
- les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation ;
- le salarié lui-même ;
- tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

- **Article 4.8 Articulation avec le CIF**

Les salariés qui mobilisent leur CPF dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation (CIF) bénéficient d'une priorité sur toute autre demande de CIF.

Dans le cas d'une mobilisation d'un CPF avec un CIF, il reviendra au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) de prendre en charge les frais pédagogiques. Les autres frais seront financés par l'OPACIF.

## *Article 5 Congés individuel de formation (CIF), de bilan de compétences et de VAE*

- **Article 5.1 Objectifs**

Le congé individuel de formation (CIF) est un droit d'accès à la formation pour les salariés.

Indépendamment des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le CIF a pour objet de permettre à tout salarié ayant un projet professionnel argumenté, en CDI ou en CDD, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une, voire des actions de formation de son choix, devant notamment lui permettre :

- de se reconvertir ou changer d'activité ou de profession ;
- d'accéder à un niveau supérieur de certification ;
- d'élever son niveau culturel ou de s'ouvrir à la vie sociale.

Ces actions s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail. Elles peuvent également s'exercer en totalité en dehors du temps de travail conformément aux dispositions légales.

- **Article 5.2 Individualisation des parcours**

Pour qu'un dossier CIF soit pris en charge il est impératif que l'individualisation du parcours ait été faite par l'OPACIF en tenant compte des dispenses et allègements dont le demandeur peut bénéficier.

- **Article 5.3 CIF-CDI période transitoire**

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer le système actuel de gestion des demandes de financement du CIF. Pour tenir compte des demandes en cours, les nouvelles règles seront appliquées à tous les dossiers concernant une formation qui débute en 2016. Pour les formations débutant au cours de l'année 2015, les règles existantes avant l'entrée en vigueur de l'accord s'appliquent.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié dont le dossier est inscrit sur la liste d'attente devra confirmer sa demande de financement d'un CIF auprès de l'OPACIF. L'OPACIF aura l'obligation d'informer les salariés concernés de la nécessité de confirmer leur demande de financement au titre du CIF, lorsque leur projet est toujours d'actualité.

- **Article 5.4 Critères de sélection des dossiers CIF CDI**

L'attribution des demandes de CIF (hors VAE et Bilan de compétence) ne s'effectue plus sur ordre d'arrivée mais sur une base de cotation des dossiers en fonction de critères de priorités. Les salariés ne peuvent déposer qu'une demande de financement d'un CIF sur une année civile.

Les dossiers non financés à l'issue d'une commission CIF sont conservés jusqu'à chaque fin d'année et sont réétudiés lors de la commission CIF suivante.

Tous les dossiers non financés à l'issue de l'année civile de référence sont annulés.

Chaque dossier est côté, la cotation du dossier est mise à disposition du salarié sur un onglet dédié dans le système d'information de l'OPACIF. Le salarié y accède avec un code personnel. Il a aussi accès au score moyen des dossiers acceptés.

- **Article 5.5 Enveloppes financières CIF CDI**

Trois enveloppes financières sont définies :

- La première consacrée aux formations qualifiantes (visées à l'article L6314.1 du code du travail), post jury compris, à hauteur de 70 % des moyens dévolus au CIF CDI ;
- La seconde consacrée aux formations non qualifiantes à hauteur de 10 % des moyens dévolus au CIF CDI ;
- La troisième consacrée aux bilans de compétence et à la VAE à hauteur de 20% des moyens dévolus au CIF CDI.

- **Article 5.6 Conditions d'instruction des demandes de CIF CDI**

Les demandes de CIF sont instruites par les services techniques de l'OPACIF, à compter de leur réception, sur la base des critères cumulatifs de cotation répertoriés à l'article 5.7.1, appréciés au moment de l'étude du dossier et de la lettre de motivation, expliquant le projet professionnel du salarié et la place de la formation dans ce projet. Cette lettre constitue une pièce à part entière de son dossier de demande.

Puis un état récapitulatif des dossiers cotés est présenté, tous les trois mois, par les services techniques aux délégations régionales paritaires de l'OPACIF.
Concernant les dossiers instruits par les services techniques qui sont cotés ex aequo, la DRP étudie les dossiers afin de les départager sur la base des critères cumulatifs de cotation énoncés à l'article 5.7.2 et de la lettre de motivation susvisée.
Les dossiers sont examinés et font l'objet d'une décision de prise en charge au plus tard à la fin de chaque trimestre. Un demandeur de CIF doit avoir une réponse définitive au plus tard lors de la deuxième réunion trimestrielle de la Délégation régionale paritaire qui suit le dépôt de son dossier et être informé de la cotation de son dossier.

Lorsque l'entrée en formation est conditionnée par la réussite aux épreuves de sélection, la prise en charge par l'OPACIF est conditionnée à la réussite de ces épreuves dans les 10 mois suivant la notification de l'accord de principe donné par l'OPACIF.

- **Article 5.7 Critères de cotation CIF CDI**

**Article 5.7.1 Critères de cotation à titre principal**

Bénéficient de la cotation correspondante les formations visant :

| | |
|---|---|
| Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF | 10 points |
| Reconversion hors métier du secteur d'un salarié s'engageant ou s'étant engagé dans une reconversion | 15 points |

| | |
|---|---|
| Reconversion d'un salarié dans le secteur hors de sa filière métier initiale | 7 points |
| Salarié de niveau infra V ou V visant une formation de niveau V ou IV | 9 points |
| Salarié de niveau infra V ou V visant une formation de niveau IV, III ou II du secteur social, médico-social ou sanitaire | 5 points |
| Salarié visant une formation de niveau I | 5 points |
| Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'AGEFIPH. | 10 points |
| Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF | 7 points |
| Salarié ayant été accompagné dans une prestation CEP ou bilan de compétences | 4 points |
| Salarié en risque de rupture professionnelle dont l'établissement est engagé dans un licenciement pour motif économique | 15 points |
| Salarié antérieurement sur liste d'attente :<br>- Salarié ayant attendu 4 ans et plus<br>- Salarié ayant attendu entre 2 ans et moins de 4 ans<br>- Salarié ayant attendu entre 1 an et moins de 2 ans<br>- Salarié ayant attendu moins de 1 an | <br>4 points<br>3 points<br>2 points<br>1 point |

Il est prévu que l'ensemble des points se cumule et donne le rang prioritaire du demandeur.

**Article 5.7.2 Critères de cotation en cas d'ex-aequo**

Les dossiers instruits par les services techniques en cas d'ex aequo en fin de liste, pour entrer dans l'enveloppe disponible, sont présentés à la réunion la plus proche de la DRP, sur la base des critères suivants et de la lettre de motivation, pour départage :

| | |
|---|---|
| - Salarié dont le dossier bénéficie d'un cofinancement | 5 points |
| - Salarié ayant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat | 10 points |
| - Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF | 10 points |
| - Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF | 10 points |

| | |
|---|---|
| - Salarié dont la formation est égale ou inférieure à un an (s'il s'agit d'un stage continu à temps plein) ou à 1200 heures (s'il s'agit d'un stage à temps partiel ou comportant des enseignements discontinus) | 5 points |
| - Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'AGEFIPH | 10 points |
| - Salarié visant une certification enregistrée ou éligible de droit au RNCP | 3 points |
| - Salarié de plus de 45 ans | 10 points |
| - Salarié ayant plus de 4 ans d'ancienneté chez le même employeur | 5 points |
| Prise en compte des années d'attente pour toute demande antérieure à janvier 2015 | |
| - Salarié ayant attendu 7 ans ou plus | 5 points |
| - Salarié ayant attendu 6 ans | 4 points |
| - Salarié ayant attendu 5 ans | 3 points |
| - Salarié ayant attendu 4 ans | 2 points |
| - Salarié ayant attendu 3 ans | 1,5 point |
| - Salarié ayant attendu 2 ans | 1 point |
| - Salarié ayant attendu 1 an | 0,5 point |

- **Article 5.8 Congés de bilan de compétences (CBC)**

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures, consécutives ou non, pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif de son entreprise. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat (consécutives ou non), dont une dans l'entreprise.

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan ainsi que le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord, soit les raisons de service motivant le report (pour 6 mois au plus) de l'autorisation d'absence.

Dès lors que le salarié remplit les conditions requises, l'employeur ne peut pas refuser le congé. Le salarié peut demander le financement de la rémunération et du coût du bilan à l'OPACIF dans les mêmes conditions que pour un congé individuel de formation. S'il suit le bilan intégralement en dehors de son temps de travail, il n'est pas nécessaire de présenter une demande d'autorisation d'absence ni d'informer l'employeur. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée à l'OPACIF.

- **Article 5.9 Congés de validation des acquis de l'expérience (CVAE)**

Les salariés souhaitant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier d'un congé VAE d'une durée de 24 heures pour pouvoir passer les épreuves qui seraient nécessaires à l'obtention de la certification, y compris le passage devant le jury. Cette étape peut également être réalisée en dehors du temps de travail. Les conditions et modalités de congé de VAE sont identiques à celles du congé de bilan de compétences.

- **Article 5.10 Instruction des demandes de CBC et de CVAE**

La décision de prise en charge par l'OPACIF est prise au regard de l'ordre de réception du dossier. Aucune liste d'attente ne peut être constituée d'une année sur l'autre.

- **Article 5.11 Bilan**

L'OPACIF s'engage à faire une évaluation de l'efficience des règles de gestion du CIF concernant les dossiers instruits l'année n au cours du premier trimestre de l'année n+1.
Les partenaires sociaux s'engagent, sur la base des bilans transmis par l'OPACIF, à réviser par avenant les règles de gestion du CIF susvisées, dans l'hypothèse où leur efficience ne serait pas avérée.

- **Article 5.12 Montant des prises en charge CIF CDI**

La prise en charge par l'OPACIF des coûts du CIF s'effectue :

- à 100% pour la prise en charge du salaire pour les trois années de formation, et selon le barème déterminé par le Conseil d'Administration paritaire de l'OPACIF pour les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement), pour les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à IV,
- dans le respect du barème suivant pour les salariés dont le niveau de qualification est supérieur à un niveau IV :

**Pour la 1ère année de formation :**

| Salaire du demandeur | Prise en charge du salaire | Coûts pédagogiques | Frais annexes (transport, repas, et hébergement) |
|---|---|---|---|
| Inférieur ou égal à 2 SMIC | 100 % | A déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF | A déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF |
| Supérieur à 2 SMIC | 80% sans pouvoir être inférieur à 2 SMIC | A déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF | A déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF |

**Pour les 2ème et 3ème année de formation**

| Salaire du demandeur | Prise en charge du salaire | Coûts pédagogiques | Frais annexes (transport, repas, et hébergement) |
|---|---|---|---|
| Inférieur ou égal à 2 SMIC | *80 % sans pouvoir être inférieur au SMIC* | A déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF | A déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF |
| Supérieur à 2 SMIC | *70% sans pouvoir être inférieur à 2 SMIC* | A déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF | A déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF |

La prise en charge financière des CIF, congés bilan de compétences et congés VAE réalisés intégralement en dehors du temps de travail ne concerne que les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

Lorsque la formation débouche sur une certification inscrite au RNCP ou un CQP dont le référentiel de certification prévoit la réalisation d'un stage pratique obligatoire, celui-ci doit être pris en charge dans les conditions décrites ci-dessus :

- s'il ne correspond pas aux fonctions occupées par le salarié ;
- s'il se déroule chez un autre employeur ;
- si la durée maximale n'excède pas la durée prévue au référentiel de la certification.

- **Article 5.13 CIF CDD**

**Article 5.13.1 Objectifs du CIF CDD**

Toute personne qui a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut bénéficier d'un Congé Individuel de Formation (CIF) selon des conditions spécifiques.
Relevant de la seule initiative individuelle du salarié, le CIF permet de réaliser, le plus souvent au terme d'un CDD, un projet personnel de formation à caractère professionnel, de changer d'activité, d'obtenir un diplôme ou une nouvelle qualification, d'acquérir de nouvelles compétences, de se reconvertir, d'élargir ses compétences. Les activités de loisir ou de développement personnel ne peuvent être financées dans le cadre du CIF-CDD.

**Article 5.13.2 Conditions d'accès au CIF CDD**

Pour bénéficier d'un CIF, le salarié sous CDD doit avoir travaillé :

- 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois, dans une ou plusieurs entreprises. Ne sont pas pris en compte dans le calcul des 4 mois : les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les contrats aidés CUI-CAE, les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire, les CDD qui se poursuivent par des CDI.

**Article 5.13.3 Déroulement et durée du CIF CDD**

Le congé correspond à la durée de l'action de formation.
La formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du CDD.
En principe, le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD.
Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du CDD.
La formation doit durer au minimum 35 heures.

**Article 5.13.4 Procédure du CIF CDD**

A l'embauche ou au plus tard à l'expiration du CDD, l'employeur doit remettre au salarié un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF), qui comprend notamment l'adresse de l'OPACIF compétent et les conditions d'exercice du droit au CIF.

Le salarié doit adresser sa demande de prise en charge à l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle il a exécuté son dernier CDD. Il joint à sa demande le(s) BIAF, son ou ses contrats de travail et ses bulletins de salaires pour justifier de son ancienneté.

En cas de rejet de la demande de prise en charge, le salarié est informé des raisons ayant motivé ce rejet. Il peut alors déposer dans un délai de deux mois un recours gracieux auprès de l'OPACIF.

**Article 5.13.5 Statut des bénéficiaires du CIF CDD**

Le salarié en CIF CDD est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi à la date de son entrée en CIF. Le versement de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) est interrompu et le temps de formation est assimilé à du temps de travail (capitalisation de droits pour l'assurance chômage).

Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié en CDD, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

**Article 5.13.6 Prise en charge du CIF-CDD**

La prise en charge de la formation ne peut excéder 1 an en continu à temps plein ou 1200 heures à temps partiel ou en discontinu. Dans tous les cas, elle ne peut se dérouler sur plus de 3 ans.
Si le dossier est recevable et si des fonds sont disponibles, l'OPACIF prend en charge les frais pédagogiques plafonnés, dans les conditions prévues par le CAP.

L'OPACIF prend en charge durant le temps de la formation, 100 % du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous contrats à durée déterminée ayant ouvert les droits s'il est inférieur à deux fois le SMIC et au moins deux fois le SMIC dans les autres cas. Pour certaines formations qualifiantes, des stages obligatoires (hors de l'établissement de l'ancien employeur ou hors de l'organisme de formation) peuvent être rémunérés.
Les partenaires sociaux de la branche décident, par exception, que lorsque la demande porte sur :

- un diplôme national du ministère de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur,
- un diplôme de profession de santé ou de profession sociale ;
- un diplôme d'enseignement technologique ;
- une formation retenue par une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la formation professionnelle (CPNE-FP) et inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- une formation de niveau inférieur ou égal à II ;

l'OPACIF prend en charge les éventuels frais d'inscription, et autres frais annexes (hébergement, transport, repas).

**Article 5.13.7 Financement du CIF CDD**

La cotisation légale est fixée à 1% de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des contrats conclus en CDD au cours de l'année antérieure.

Les adhérents de la branche versent obligatoirement cette participation à l'OPACIF désigné par la branche. Celui-ci leur délivre, en retour, un reçu libératoire.
Lorsqu'un CDD s'est poursuivi en CDI et que la cotisation a été versée, l'OPACIF effectue un reversement à l'entreprise.

## *Article 6 Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les salariés souhaitant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier :

1) Du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) mis en œuvre notamment par l'OPACIF pour définir leur projet et les accompagner dans le choix de la certification visée ;
2) D'un accompagnement VAE dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation, et / ou pour bénéficier d'un appui à la rédaction du dossier de VAE et d'une préparation au passage devant le jury. Cet accompagnement peut éventuellement inclure une formation ayant pour objet l'acquisition d'un bloc de compétences de la certification recherchée. Cet accompagnement est réalisé par un organisme déclaré au titre de la formation professionnelle continue, mais pas nécessairement par l'organisme certificateur. Il est assujetti aux durées maximales de formation dans le cadre du compte personnel de formation, soit 150 heures ;
3) D'un accompagnement VAE renforcé dans le cadre du dispositif de soutien de la branche à la VAE (DSB VAE) comprenant un diagnostic des compétences du salarié, et la formalisation du parcours de formation à entreprendre (apports méthodologiques, stages, modules de formation ...) dans la limite d'une durée maximale de 240 heures. La fixation de la liste des diplômes visés et sa révision est confiée à la CPNE-FP.
4) D'un congé VAE d'une durée de 24 heures pour pouvoir passer les épreuves qui seraient nécessaires à l'obtention de la certification, y compris le passage devant le jury. Cette étape peut également être réalisée en dehors du temps de travail. Les conditions et modalités de congé de VAE sont identiques à celles du congé bilan de compétences.

## *Article 7 Périodes de professionnalisation*

- **Article 7.1 Objectifs**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion (CDD ou CDI) et travaillant dans des structures d'insertion par l'activité économique (CDDI), en d'autres termes les contrats aidés existants et à venir.

Il y a professionnalisation lorsqu'il est constaté que le salarié ne possède pas l'ensemble des compétences requises pour la fonction exercée ou visée et que la formation a pour objet de combler cet écart.

Les périodes de professionnalisation doivent pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs de formation afin d'assurer globalement l'acquisition d'une certification ou qualification, d'où la nécessité de définir des priorités compatibles entre elles.

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif l'acquisition :

- d'une certification inscrite au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une CCN de la branche ;
- d'une certification reconnue par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP);
- d'une certification figurant dans l'inventaire établi par la CNCP.

Elles peuvent également avoir pour objectif le suivi d'une formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

- **Article 7.2 Durée**

Les formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation ont une durée minimale de 70 heures réparties au maximum sur douze mois calendaires, quelle que soit la taille de l'entreprise.
Cette durée minimum ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux actions qui viennent en complément de l'utilisation du compte personnel de formation du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires, visées à l'article 7.5 :

- la durée de la période de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à vingt-quatre mois ;
- elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique) ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques tant théorique que pratique est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

- **Article 7.3 Mise en œuvre**

La période de professionnalisation peut être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié sous réserve de l'accord de l'employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler dans le cadre du plan de formation en articulation avec les différents dispositifs dont le CPF, dès lors que le salarié le propose, pour favoriser le financement de l'intégralité d'un parcours ou d'un projet professionnel. Le régime applicable au temps de formation est celui applicable à ces dispositifs dans les conditions définies par le présent accord.
Lorsque la formation a lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, et qu'elle consiste en une action de développement des compétences (action de type II) l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

- **Article 7.4 Tutorat**

Pour les périodes de professionnalisation, la branche recommande la désignation d'un tuteur.
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.
Le tutorat s'exerce dans les conditions prévues à l'article 11 du présent accord.
Sous réserve de remplir les conditions d'expérience et de qualification, dans les structures de moins de 10 salariés, l'employeur bénévole peut assurer la fonction de tuteur non indemnisé.

- **Article 7.5 Financement**

Les périodes de professionnalisation, en complément de l'utilisation du compte personnel de formation, sont prioritairement financées par l'OPCA.
Le cas échéant, d'autres formations ouvrant droit à un financement prioritaire par l'OPCA seront définies sur proposition de la CPNE-FP.
Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est fixé à 14€ par heure.
Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation non prioritaires est fixé à 11€ par heure.

Si la détermination du montant du forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires et non prioritaires est inadaptée au regard des ressources de l'OPCA, les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'OPCA la capacité de minorer ou de majorer le forfait horaire, dans la limite d'un montant forfaitaire plancher fixé à 9.15€ et d'un montant forfaitaire plafond fixé à 30€.
Si une fois cette variation effectuée, le montant du forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires et non prioritaires demeure insuffisant ou inadapté, l'OPCA saisira la commission paritaire de branche. Celle-ci devra alors impérativement se réunir et apporter, par avenant au présent accord, une réponse sous 45 jours.

L'OPCA a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, la présente section et produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE-FP et de la branche professionnelle.

## *Article 8 Contrats de professionnalisation*

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter le mode de formation en alternance au travers des contrats de professionnalisation.
Le contrat de professionnalisation donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification/certification préparée.
Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.
Un décret fixe le pourcentage minimal des ressources perçues au titre de la professionnalisation que l'OPCA doit consacrer aux contrats de professionnalisation.
Les partenaires sociaux considèrent que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage doit s'effectuer en évitant une concurrence entre ces deux dispositifs d'accès à la formation, dans les termes précisés à l'article 9.1.

### • Article 8.1 Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition :
- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par une convention collective ;
- d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) reconnu par la CPNE-FP, enregistré au RNCP ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche (CQPI),

afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

### • Article 8.2 Publics

Les contrats de professionnalisation s'adressent :
- aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM ;
- aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Les partenaires sociaux de la branche préconisent par ailleurs aux établissements de contractualiser avec les demandeurs d'emplois de 45 ans et plus, ainsi qu'avec les publics entrant dans les critères définis par le Fonds Social Européen (FSE), titulaires d'un niveau de formation infra V, V ou IV.
Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle Emploi et le FPSPP seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'OPCA.

- **Article 8.3 Formations Prioritaires**

Sont prioritaires les actions de formation dont l'objet est de :
- Favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- Compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- Acquérir un titre ou diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les formations prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation sont définies par la CPNE-FP.
La CPNE-FP détermine la liste des certifications éligibles aux contrats de professionnalisation en veillant au principe de non-concurrence avec les certifications éligibles à un contrat d'apprentissage.

- **Article 8.4 Durées de formation**

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires et pour les publics visés aux articles 8.2 et 8.3 :
- La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à vingt-quatre mois ;
- Elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique).
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures.

Les partenaires sociaux de la branche mandatent l'OPCA 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.

Pour les publics et formations non prioritaires, les dispositions de droit commun s'appliquent, à savoir :
- durée du contrat de professionnalisation comprise entre six et douze mois ;
- actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;

- prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire fixé par décret.

- **Article 8.5 Rémunération**

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE-FP :
    - 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.
- Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP :
    - 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.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

- **Article 8.6 Financement**

Les contrats de professionnalisation sont financés par les fonds collectés au titre de la professionnalisation.
Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires est fixé à : 27€ pour une certification visée de niveau V, 13€ pour une certification visée de niveau IV et 11.50€ pour les autres certifications.
Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation non prioritaires, quel que soit le niveau de certification visé, est fixé à 9.15€.
Ces montants sont de 15€ par heure pour les contrats prioritaires ou non, entrant dans le cadre de l'article L.6325-1-1 du code du travail.
Si la détermination du montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires et non prioritaires est inadaptée au regard des ressources de l'OPCA de branche, les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'OPCA la capacité de minorer ou de majorer le forfait, dans la limite d'un montant forfaitaire plancher fixé à 9.15€ et d'un montant forfaitaire plafond fixé à 30€.
Si une fois cette variation effectuée, le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires et non prioritaires demeure insuffisant, l'OPCA saisira la commission paritaire de branche. Celle-ci devra alors impérativement se réunir et apporter, par avenant au présent accord, une réponse sous 45 jours.

L'OPCA de branche a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, la présente section relative aux contrats de professionnalisation.

Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE-FP de la branche qui l'analysera et transmettra ses conclusions et préconisations à la commission paritaire de branche.

## *Article 9 Contrat d'apprentissage*

Les entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif ne sont pas, très majoritairement, assujetties à la taxe d'apprentissage et ne disposent par conséquent pas des moyens financiers nécessaires à une politique de développement.

Toutefois, considérant les enjeux liés à la formation des jeunes, à leur insertion professionnelle et aux besoins de formation dans la branche, les signataires prennent la décision politique de mettre en place un développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage.

A ce titre, les signataires décident, en sus des engagements pris par la branche en matière d'emplois aidés, de conduire un effort particulier en matière d'apprentissage.

Cet effort prend la forme :

- D'une affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage afin de pallier l'absence de taxe d'apprentissage. Cette affectation est définie dans le présent accord ;
- D'un engagement de mettre en place tous les moyens d'information, d'accompagnement, de promotion et d'intervention financière pour garantir au minimum un maintien du nombre d'apprentis recrutés par la branche ;
- D'actions de promotion et de développement de l'apprentissage auprès des jeunes et des familles. A cet effet, l'OPCA conclura dès son agrément en qualité d'OCTA une convention avec le Ministère de l'Education nationale ;
- D'une politique de labellisation d'un CFA par région conformément aux dispositions du présent accord ;
- D'une formation obligatoire des maîtres d'apprentissage ;
- D'une reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage.

### • Article 9.1 Formations éligibles au financement de l'apprentissage

Les signataires considèrent que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage doit s'effectuer en évitant une concurrence entre ces deux dispositifs d'accès à la formation.

A cet effet, lorsque des places sont disponibles en apprentissage sur les métiers prioritaires définis au niveau régional, et à défaut au niveau national, l'OPCA ne peut financer de contrats de professionnalisation.

En tenant compte des offres régionales de formation par la voie de l'apprentissage, les formations éligibles aux contrats d'apprentissage sont définies par la CPNE-FP, sur la base des propositions des DR CPNE-FP. A défaut, les priorités nationales définies par le Conseil d'Administration Paritaire de l'OPCA s'appliquent.

Les DR CPNE-FP proposent des priorités dans les 6 mois suivants l'entrée en vigueur du présent accord. Les priorités régionales sont adressées avant le terme de ce délai à la CPNE-FP.

- **Article 9.2 Financement**

Une contribution égale au maximum à 1/5ème du montant des contributions relatives au financement de la professionnalisation est affectée au financement de l'apprentissage.

- **Article 9.3 Rémunération des apprentis**

La rémunération des apprentis préparant les diplômes visés à l'article 9.1 du présent accord est fixée comme suit :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :
- 30 % du SMIC pendant la 1ère année d'exécution de leur contrat ;
- 45 % du SMIC pendant la 2ème année d'exécution de leur contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à moins de 21 ans :
- 50 % du SMIC pendant la 1ère année d'exécution de leur contrat ;
- 60 % du SMIC pendant la 2ème année d'exécution de leur contrat ;
- 70 % du SMIC pendant la 3ème année d'exécution de leur contrat.

c) Pour les jeunes de 21 ans et plus :
- 65 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 65% du SMIC pendant la 1ère année d'exécution de leur contrat ;
- 75 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75% du SMIC pendant la 2ème année d'exécution de leur contrat ;
- 85 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 85% du SMIC pendant la 3ème année d'exécution de leur contrat.

- **Article 9.4 Labellisation des CFA**

La branche mandate la CPNE-FP pour labelliser un CFA sanitaire et social par région. Lorsque ce CFA n'existe pas, et dans l'attente de sa mise en place, la branche mandate la CPNE-FP pour labelliser d'autres CFA, afin d'assurer la mise en œuvre concrète des formations par apprentissage définies comme prioritaires par la branche.

Dans l'attente de la mise en place du CFA sanitaire et social régional, la labellisation de ces CFA est accordée pour trois ans, renouvelables.
La convention labellisant les CFA précisera les obligations des parties à l'égard des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des entreprises.
Le ou les CFA labellisés mettent en œuvre les formations par apprentissage, en priorité avec les organismes de formation qui adhérent à une des composantes de l'UNIFED.
Dans le cas où les organismes de formation dispensant les formations prioritaires du présent accord n'existent pas dans la branche, le ou les CFA labellisés mettent en œuvre les dites formations avec les organismes de formation initiale en capacité de le faire.

## *Article 10 Rupture de contrat, arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final, pour les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage*

**➔ Rupture de contrat**

**Contrats de professionnalisation**
Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, il est prévu la prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 du code du travail et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

**Contrats d'apprentissage**
Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils soient à l'origine de cette rupture. Durant cette période, la prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'OPCA.

**➔ Arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final**

**Contrats de professionnalisation**
Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du Code du travail, le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification prévue du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation, d'un congé maternité, d'un congé maladie, d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ou d'une défaillance de l'organisme de formation.
La prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'OPCA afin de mener à bonne fin la formation suivie dans la limite d'un redoublement par bénéficiaire.

**Contrats d'apprentissage**
Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé ou prolongé en cas d'échec à l'examen ou de suspension du contrat de travail indépendante de la volonté de l'apprenti dans les conditions prévues aux articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du Code du travail.

La prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'OPCA afin de mener à bonne fin la formation suivie dans la limite d'un redoublement par bénéficiaire.

## *Article 11 Tuteurs et Maîtres d'apprentissage*

- **Article 11.1 Mise en place et désignation des tuteurs**

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

- **Article 11.2 Mise en place et désignation des maîtres d'apprentissage**

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.

La personne choisie pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux 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.

- **Article 11.3 Encadrement des salariés**

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés au total quelle que soit la forme de contrat concernée.

Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à 3 après accord de la CPNE-FP ; pour ce faire, l'employeur devra demander une dérogation écrite à la présidence paritaire de la CPNE-FP. L'employeur permettra au maître d'apprentissage ou au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

- **Article 11.4 Exercice de la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur**

Pour permettre l'exercice des missions de maître d'apprentissage ou de tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage ou au tuteur le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de

professionnalisation ou d'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. L'employeur a aussi obligation de libérer le temps nécessaire à la formation du tuteur ou de maître d'apprentissage. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des tuteurs ou maîtres d'apprentissage bénéficiaires de ces formations.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage devra être formé en amont ou pendant la réalisation du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu dans le premier tiers de la durée du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage.

Les actions de formation tutorale sont optionnelles pour les tuteurs dont les emplois sont réglementés en la matière.

La branche confie à la CPNE-FP le soin de revoir le référentiel professionnel de la fonction de tuteur pour les personnes titulaires de diplômes qui identifient déjà cette mission dans leurs référentiels d'activités ainsi que le soin d'en réviser la durée dans une perspective tant collective que d'individualisation.

La branche confie à la CPNE-FP la labellisation des centres de formation préparant à la formation tutorale et le soin de s'assurer d'une offre existante sur l'ensemble du territoire.

Pour assurer la fonction tutorale ou celle 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 du salarié dans le cadre des contrats de professionnalisation et de l'apprentissage ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail du salarié ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du salarié.

L'ensemble des temps consacrés à sa mission est du temps de travail effectif.

Le salarié tuteur ou maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 70 euros bruts par mois complet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de la personne « tutorée » dans le cadre des dispositifs de professionnalisation ou de l'apprenti dans le cadre de

l'apprentissage. En cas de mois incomplet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité de fonction sera calculée prorata temporis. Pour les tuteurs dans le cadre du contrat de professionnalisation, cette indemnité est finançable dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise. Elle peut faire l'objet d'un remboursement par l'OPCA dans le cadre d'une obligation conventionnelle ou d'un versement volontaire.

- **Article 11.5 Financement des actions de tutorat**

Les actions de tutorat pour les contrats de professionnalisation sont prises en charge au titre des 4/5e de la contribution dite de professionnalisation.

Les actions de tutorat pour les maîtres d'apprentissage sont prises en charge au titre des 1/5 de la contribution dite de professionnalisation.

## *Article 12 Plan de formation*

- **Article 12.1 Objectifs du plan de formation**

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de cette obligation mais il n'en est pas le moyen exclusif. Toute action contribuant à la professionnalisation des salariés et notamment celles qui entrent dans le champ de l'investissement formation en application du présent accord, peuvent s'articuler au service du développement professionnel des salariés et de la qualité des services rendus par l'organisation.

- **Article 12.2 Catégories d'action de formation dans le cadre du plan**

Le plan de formation peut contenir deux types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences.

Les catégories d'action ne concernent, conformément aux dispositions législatives, que le plan de formation.

Les institutions représentatives du personnel sont consultées sur l'ensemble des éléments constituant l'investissement formation de l'entreprise, dont le plan de formation.

- **Article 12.3 Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi**

Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre du plan de formation pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération, et en cas de dépassement de la durée légale du travail, ou de la durée contractuelle à paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Ces actions correspondent à l'acquisition de compétences utilisables dans le cadre de la qualification du salarié et des emplois qu'elle permet d'occuper.

- **Article 12.4 Actions de développement des compétences**

Les actions de développement des compétences sont celles qui conduisent à l'acquisition de compétences qui ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la qualification du salarié et des emplois qu'il pourrait occuper avec cette qualification.

Ces actions peuvent se dérouler sur le temps de travail. Elles peuvent également se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les huit jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale. Elle est exonérée de cotisations sociales, exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS, soumise à l'impôt sur le revenu, mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Pour les salariés qui suivent des actions de développement des compétences pendant ou en dehors du temps de travail, l'employeur doit prévoir avant le départ en formation :

- une priorité d'accès aux fonctions disponibles correspondant aux compétences acquises ;

- une reconnaissance des efforts accomplis par le salarié.

Les engagements de l'employeur sont subordonnés au fait que le salarié doit être assidu à sa formation et avoir satisfait aux évaluations prévues et portent sur un délai d'un an à l'issue de la formation suivie par le salarié.

- **Article 12.5 Financement des actions du plan de formation**

Les actions du plan de formation sont financées dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise.

# PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINANCIERES

Les dispositions financières prévues au présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, situés en territoire métropolitain et DOM. Elles doivent permettre de conduire une politique d'investissement formation permettant de prendre en compte les besoins des établissements et des salariés en articulation avec le développement de politiques d'intérêt général.

## *Article 13 Investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif*

Conformément au préambule du présent accord, les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.
L'investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privé à but non lucratif est fixé à 2 % de la masse salariale brute annuelle.

Il est constitué par les trois 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 10 salariés ou de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF, entièrement versée à l'OPCA/OPACIF et intégralement mutualisée. Cette contribution légale sert principalement à développer la qualification et les actions prioritaires de la branche ;

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'OPCA, représentant 0,35 % de la masse salariale brute annuelle ;

3) Une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle, dont les entreprises peuvent s'acquitter selon les modalités prévues à l'article 16.

Au-delà de ces obligations, tous les moyens consacrés au développement de la formation professionnelle font partie de l'investissement global de l'employeur. Cet investissement peut être géré par les entreprises directement ou donner lieu à un versement sur une base volontaire à l'OPCA, sur la base de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

L'obligation conventionnelle mutualisée d'un montant de 0,35% de la masse salariale brute annuelle et l'obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65% de la masse salariale brute annuelle sont destinées au financement de toutes actions de formation telles

que définies par le code du travail ainsi qu'au financement du développement de la formation professionnelle continue tel que défini par la liste ci-dessous :

1. les actions de formation qualifiantes ;
2. le développement professionnel continu des personnels (DPC) de santé (médicaux et paramédicaux) tant pour la partie formation que pour l'analyse de pratiques ;
3. les colloques, journées d'étude, congrès, séminaires, symposiums, conférences portant sur des sujets spécifiques et techniques, constituant un réel moyen de perfectionnement des compétences et connaissances des professionnels. Ces actions, congrès, conférences, séminaires, journées d'études sont dispensés par des intervenants dont la compétence dans le domaine concerné est avérée. La production d'actes (capitalisation des acquis du contenu du colloque) et la restitution des acquis de la part du salarié vers son équipe ou son collectif de travail sont requises.
4. l'indemnité tutorale ;
5. les actions de formation à la prévention et la gestion des risques : toute action de formation à la prévention et à la gestion des risques destinée à la sécurité collective du public accueilli.
6. les actions de formation relatives aux risques psychosociaux : toute action de prévention et de gestion des risques psychosociaux auxquels le salarié est confronté dans son activité professionnelle.
7. les actions de formation intégrées aux situations de travail : toute action qui répond à des obligations de certifications, de mise en conformité avec des normes techniques ou juridiques, de développement de démarche qualité, de GPEC…
8. les préparations aux concours ;
9. les actions de formation dont l'objectif porte sur l'encadrement des activités de loisirs et de sensibilisation à une technique dans le cadre du projet d'entreprise, de structure ou d'établissement dont toute action qui s'inscrit dans le cadre du projet d'établissement ou de service pour les salariés en situation d'accompagnement, d'animation dans l'établissement, ou à l'occasion d'un séjour avec les personnes accompagnées à l'extérieur.
10. les actions de formation de développement personnel en lien avec l'activité professionnelle dont toute action dont les techniques de développement personnel acquises lors de la formation sont utilisées par les salariés dans le cadre de leurs missions ayant un lien direct ou indirect avec le public accueilli.
11. les actions de formation relatives aux pratiques non conventionnelles à visées thérapeutiques, sous contrôle des instances mises en place par l'OPCA : comités d'éthique, commission paritaire d'harmonisation (CPH), commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG) et de la Mission interministérielle de lutte et de vigilance contre les dérives sectaires (Miviludes) ;
12. les actions de développement professionnel, liées au bien-être, dès lors qu'elles visent la professionnalisation ou le développement des compétences.
13. les actions de formations réalisées en interne, organisées par une entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés, sur la base d'un programme, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation.

14. les actions financées au titre du CPF, la part conventionnelle pouvant être mobilisée en complément de tout ou partie du crédit d'heures acquis par le salarié dans le cadre du CPF, utilisé à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur.

La liste des actions ci-dessous sont éligibles exclusivement à un financement sur la part d'investissement formation de 0,65% de la masse salariale brute annuelle :

1. l'analyse des pratiques professionnelles permettant un apprentissage collectif à partir de l'analyse de situations. Plus précisément, il s'agit d'un espace et d'un temps donnés, pendant lesquels un expert dans une discipline précise, ayant la qualité de prestataire extérieur à l'entreprise, encadre un groupe de professionnels spécifiques au sein d'un établissement, réunis pour échanger sur une situation de travail, l'analyser, identifier les difficultés rencontrées et faire ainsi évoluer les pratiques. Il s'agit d'un processus de transformation des pratiques professionnelles, élaboré dans une logique de co-construction entre les salariés et l'expert, permettant l'acquisition de connaissances et de compétences, dans une perspective d'amélioration des pratiques.
2. la supervision de pratiques professionnelles visant à améliorer la qualité de l'acte professionnel, consistant en un ensemble d'opérations critiques par lesquelles un tiers expert, ayant la qualité de prestataire extérieur, vise à améliorer la qualité de l'acte professionnel des personnes, à réguler leur savoir-faire, de façon à assurer la plus grande cohérence possible entre les référentiels et les pratiques ;
   Le comité d'entreprise examinera les actions 3 et 4 dans le cadre des consultations annuelles sur le plan de formation.
3. les dépenses de fonctionnement inhérentes aux actions concourant au développement de la formation professionnelle continue, notamment celles liées à l'information et à la gestion de la formation, tels que les coûts de structure et de personnels mobilisés par les entreprises. Pour la contribution conventionnelle obligatoire, ces actions peuvent être financées dans la limite de 12 %.
4. la formation des dirigeants bénévoles ayant un mandat spécifique au sein d'un Conseil d'administration ou d'un Bureau, la formation suivie devant être en lien avec l'exercice de ce mandat. Pour la contribution conventionnelle obligatoire, ces actions peuvent être financées dans la limite de 5 %.

*Pour les listes des actions éligibles ci-dessus, les contenus et méthodes pédagogiques doivent bénéficier d'une reconnaissance d'une communauté de professionnels ou être tombés dans le domaine public scientifique.*

L'ensemble des actions figurant dans les deux listes ci-dessus sont éligibles à un financement dans le cadre des moyens consacrés au développement de la formation professionnelle allant au-delà des obligations fixées par l'accord.

## *Article 14 Contributions légales au financement de la formation conformément au décret en vigueur*

- **Article 14.1 Employeurs occupant au minimum 300 salariés**

Pour les structures employeurs de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.
Cette contribution est composée comme suit :

- 0.2 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0.2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0.4 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0.2 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA/OPACIF, sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

- **Article 14.2 Employeurs occupant de 50 à 299 salariés**

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.
Cette contribution est composée comme suit :

- 0.2 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0.2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0.1 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0.3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0.2 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA/OPACIF sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

- **Article 14.3 Employeurs occupant de 10 à 49 salariés**

Pour les structures employeurs de 10 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.
Cette contribution est composée comme suit :

- 0,15 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du plan de formation
- 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA/OPACIF sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

- **Article 14.4 Employeurs occupant moins de 10 salariés**

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle.
Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destinés au financement de la professionnalisation ;

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA.

- **Article 14.5 Règles communes**

Pour favoriser l'accompagnement de l'investissement formation des employeurs de la branche, les fonds versés au titre du plan de formation, dans le cadre de la contribution légale, sont intégralement mutualisés sans remise à disposition automatique aux adhérents de l'OPCA. Ces fonds seront prioritairement utilisés en complément de financement d'actions rentrant dans le cadre de projets d'établissement.

## *Article 15 Obligation conventionnelle mutualisée*

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif décident de créer une obligation conventionnelle de financement de la formation professionnelle continue de 0,35 % de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :

- à hauteur de 0,1 % minimum au financement de la qualification ;
- à hauteur de 0,19 % maximum, au financement du développement de la formation professionnelle continue des salariés ;
- à hauteur de 0,06 %, au financement des services rendus par l'OPCA à l'ensemble des entreprises et des salariés.

## *Article 16 Obligation d'investissement en formation*

Compte tenu du caractère essentiel que revêt le développement de la formation professionnelle continue, afin de garantir un accompagnement et des soins de qualité aux personnes accueillies, il est créé une obligation d'investissement formation pour toute entreprise à hauteur de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle.

Cet investissement formation peut être géré par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- soit une gestion interne, l'ensemble des actions et coûts listés à l'article 13 pouvant être pris en compte, ainsi que les rémunérations chargées des personnels pendant le temps consacré à ces actions ;
- soit un versement volontaire à l'OPCA qui ne fait pas l'objet d'une mutualisation et qui peut être utilisé dans les conditions définies ci-dessus ;
- soit une combinaison de ces deux possibilités.

En cas de versement volontaire à l'OPCA de tout ou partie de l'investissement formation de 0,65% de la masse salariale brute annuelle, une participation au financement des services rendus par l'OPCA sera appliquée.

Il est rendu compte chaque année aux représentants du personnel de l'investissement en formation de l'employeur. Son utilisation doit obligatoirement faire l'objet d'éléments détaillés dans la BDES (base de données économiques et sociales) de l'année concernée.
Les entreprises devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCA de la branche.
Lorsqu'il subsiste un reliquat au bout de 1 an, le montant de l'investissement formation non-utilisée sera versé à l'OPCA de la branche.

# PARTIE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES (CPNE-FP, Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, OPCA/OPACIF)

## *Article 17 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP)*

Les organisations d'employeurs représentatives de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif sont signataires de quatre conventions collectives nationales et d'une convention collective d'entreprise, qui concernent 800 000 salariés.

Elles sont fortement attachées à la négociation des évolutions nécessaires en matière d'emploi, de formation, de professionnalisation et de certification dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Ce dialogue social peut nécessiter la mise en place de groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation, qui travailleraient sur des sujets exigeant des compétences spécifiques, en amont de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

- **Article 17.1 Création et objet de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est créée par le présent accord.
Les missions attribuées à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont les suivantes :

A. Analyse et préconisation à la Commission Paritaire de la Branche (CPB) sur les sujets relevant de la formation professionnelle, de la certification, de l'emploi, et du développement des études nationales. Cet apport se traduira, notamment par :

- **Pour la formation professionnelle** :
  - la définition d'actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation), du compte personnel de formation et de l'apprentissage ;
  - la transmission des orientations politiques emploi-formation en amont de la définition du PNA (Programme National d'Actions) par l'OPCA ;
  - la labellisation des organismes de formation ;
  - l'établissement d'une liste des formations qualifiantes ;
  - la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents

niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;

- un renforcement de la liaison structure/centre de formation, afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des entreprises et de valoriser les métiers de la branche ;
- la veille du suivi et de la mise en application des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- la modélisation de l'entretien professionnel, son format, la définition des interlocuteurs, la nature de ses conclusions, ses modes de contestation ;
- la promotion de la politique de formation ;
- la conclusion de conventions de partenariats avec les fédérations et représentants des organismes de formation.

- **Pour la certification :**
  - recenser les besoins en connaissances et compétences des métiers de la Branche ;
  - le cas échéant, traduire les besoins recensés en certifications ;
  - proposer les certifications pouvant nécessiter un positionnement dans la classification ;
  - répondre devant la CNCP des besoins de certifications de la branche ;
  - instaurer, suivre et actualiser semestriellement toutes listes permettant l'accès aux certifications par le Compte Personnel de Formation.

- **Pour l'emploi** :
  - l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif, des métiers, des qualifications et des compétences. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPB ;
  - l'étude sur l'évolution des différentes activités de la branche et l'information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement ;
  - la production d'un rapport d'analyse intermédiaire annuel sur l'emploi et d'un rapport triennal de synthèse.

- **Pour le développement des études nationales :**
  - la CPNE-FP demande des études thématiques à l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

B. Consultation de la CPNE-FP par les partenaires institutionnels :

- consultation de la CPNE-FP sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs préalablement à la signature entre les régions et l'UNIFED visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;

- participation de la CPNE-FP, par délégation à ses délégations régionales, à l'élaboration des Plans Régionaux de Développement de la Formation Professionnelle (PRDFP) et schémas régionaux de la formation professionnelle.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la CPNE-FP s'appuie sur des groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation (sanitaire, social et médico-social) , mis en place lorsque les sujets à traiter impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques et sur les services techniques de l'OPCA.

C. Lien et modalités de fonctionnement avec l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de la branche

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure par délégation de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP), une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation.

A ce titre, le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire diligente des études dans le cadre des orientations politiques emploi-formation de la CPNE-FP, voire suite à une demande précise de la CPNE-FP.

Par ailleurs, les contributions de l'Observatoire (données annuelles, enquêtes emplois...) permettent à la CPNE-FP de déterminer les orientations politiques de l'emploi et de la formation.

La CPNE-FP s'appuiera sur les travaux de l'Observatoire afin de compléter la liste des certifications établie au titre du CPF.

D. Relations de la CPNE-FP avec l'OPCA

Les orientations en matière de formation, emploi et certification de la CPNE-FP sont adressées au conseil d'administration paritaire de l'OPCA qui en prend connaissance et en tient compte dans l'établissement des règles de prise en charge.
La CPNE-FP est informée régulièrement des actions menées par l'OPCA et réciproquement.

- **Article 17.2 Composition, organisation et périodicité des réunions**

**Article 17.2.1 Réunions plénières**

La CPNE-FP comprend deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative, l'UNIFED désignant globalement autant de représentants du collège employeurs que ceux désignés par le collège salariés.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.
Le collège employeurs désigne autant de titulaires et de suppléants. La présence de tous les représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des représentants suppléants du collège employeur, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

Le nombre de réunions plénières est fixé à deux réunions par semestre.

En cas de saisine par l'UNIFED ou par une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, le Bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le Président et le Président adjoint.

**Article 17.2.2 Préparation des réunions plénières**

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit une demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

**Article 17.2.3 Bureau**

Chaque collège désigne, pour un mandat de deux ans, un Bureau constitué d'un Président, d'un Président adjoint auxquels s'ajoutent un membre du collège salarié et un membre du collège employeurs, soit au total 4 représentants. Afin de permettre un tuilage dans la fonction de Président et la poursuite de l'action sur les dossiers en cours, le deuxième représentant de chaque collège au Bureau est le Président sortant qui intègre le Bureau élargi.

La Présidence est exercée de manière alternée par le Président et le Président adjoint, une année chacun.

Le Bureau, convoqué paritairement par le Président et le Président adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

Il est en relation régulière avec les autres instances de la branche (CPB, bureaux de l'OPCA et de l'Observatoire), en vue d'assurer une cohérence dans la prise des décisions sur des sujets communs aux différentes instances.

**Article 17.2.4 Groupes paritaires de travail**

La CPNE-FP ou son Bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière, dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an.

**Article I7.2.5 Missions de représentation**

Le Président et le Président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.
En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le Président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 6 missions de représentation.

**Article 17.2.6 Secrétariat administratif et technique**

L'UNIFED, en lien avec la présidence de la CPNE-FP, assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP via notamment, les missions suivantes :

- Préparation des réunions plénières.
- Préparation des réunions de la Présidence paritaire.
- Préparation des réunions des groupes de travail paritaires.
- Accompagnement ou représentation par délégation de la Présidence paritaire à certaines réunions institutionnelles (Ministères, DGCS, ARF...).
- Traitement des demandes de dérogation tutorale.
- Traitement des courriers adressés à la CPNE-FP.
- Elaboration des conventions de labellisation avec les CFA.
- Elaboration des certificats de qualification professionnelle de la branche.
- Elaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de «Surveillant(e) de nuit qualifié(e)», «Maître(sse) de maison », et « Maître d'apprentissage » et «Moniteur d'atelier».
- Référent par délégation de la Présidence paritaire auprès des organismes de formation.
- Relation avec les groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation et les services techniques de l'OPCA sur les chantiers en cours.

- Mise en place d'outils (tableaux de bord…).
- Assistance technique de la Présidence paritaire.
- Suivi des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) avec les employeurs et les services techniques des Délégations Régionales Paritaires (DRP) de l'OPCA.
- Suivi des relations du Bureau national avec les délégations régionales de la CPNE-FP.
- Suivi des relations avec l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des Compétences.
- Veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale.
- Suivi des dispositifs de branche avec les organismes de formation labellisés (apprentissage, DSB-VAE…)

- **Article 17.3 Modalités de prise des décisions**

Les décisions de la CPNE-FP sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.
Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.
En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75% de l'ensemble des mandats détenus par UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le Secrétariat administratif et technique.

- **Article 17.4 Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail**

- **Frais de transport, d'hébergement et de repas**

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240€ pour chacun des représentants titulaires (ou des représentants suppléants lorsque ces derniers siègent en cas d'absence d'un représentant titulaire) des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pour chacune des réunions plénières de la CPNE-FP, des réunions du Bureau, des missions de représentation (6 par an) et des réunions des groupes de travail (dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an), cela sur la base d'un exemplaire original des feuilles de présence de ces réunions qui sera adressé au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.
La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

- **Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés**

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions prévues aux articles 17.2.1, 17.2.3, 17.2.4 et 17.2.5, tout comme le temps de préparation accordé dans les conditions définies ci-dessus (réunions plénières) est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche siégeant aux réunions plénières de la CPNE-FP, au Bureau, aux groupes de travail et aux missions de représentation. Les demandes sont accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière, la réunion du Bureau, du groupe de travail ou la mission de représentation. Cette indemnisation est calculée sur la base de 1/30ème du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 175 €. Cette prise en charge se fait sur la base des feuilles de présence de ces réunions qui seront adressées au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec accusé de réception au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée, la date figurant sur le courrier d'envoi de la demande faisant foi.

## *Article 18 Délégations Régionales de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DR CPNE-FP)*

### • Article 18.1 Installation et rôle de la délégation régionale

Est installée une délégation régionale par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur. Un avenant au présent accord sera négocié avant la fin de l'année 2015 pour prendre en compte la nouvelle organisation administrative.
En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la délégation régionale :

- Représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts de la branche ;

- Dans le cadre des orientations nationales arrêtées par la CPNE-FP, définit les orientations régionales emploi-formation en vue de leur traduction opérationnelle par l'OPCA au titre du Plan régional d'actions, sous forme d'actions collectives ;

- Informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations de la branche et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région ;

- Veille à la mise en place et assure le suivi des dispositifs de formation et d'accompagnement de la Branche en région et en fait la promotion auprès des partenaires institutionnels ;

- Assure la promotion régionale en matière d'apprentissage, au regard des besoins régionaux ;

- Participe à l'élaboration et suit les listes CPF régionales, en relation avec les partenaires sociaux et institutionnels siégeant aux COPAREF/CREFOP dans le but de faire valoir les besoins de la Branche en région ;

- Assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;

- Relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en œuvre d'une politique d'observation partagée par les instances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.

- **Article 18.2 Composition de la délégation**

La délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;

- un nombre de représentants titulaires des employeurs désignés par l'UNIFED identique au nombre de représentants titulaires désignés par les organisations syndicales de salariés. Les titulaires peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par des suppléants.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

- **Article 18.3 Désignation**

L'UNIFED et les organisations syndicales de salariés représentatives désignent leurs représentants auprès du secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP, qui informe le Président et le Président adjoint de la CPNE-FP, lesquels assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la Région.

Chaque collège de la délégation régionale désigne pour un mandat de deux ans un Président et un Président adjoint.

La Présidence est exercée de manière alternée par le Président et le Président adjoint, une année chacun.

- **Article 18.4.Fonctionnement**

**Article 18.4.1 Organisation des réunions plénières régionales**

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à quatre par an d'une demi-journée chacune.

Le Président et le Président adjoint de la délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l'ordre du jour, fixent la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée aux membres de la délégation régionale par le Président ou le Président adjoint au moins 15 jours avant la réunion, afin qu'ils puissent la communiquer à leurs employeurs.

**Article 18.4.2 Préparation des réunions plénières régionales**

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit une demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

**Article 18.4.3 Modalités de prise de décisions**

Les décisions en DR CPNE-FP sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.
Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75% de l'ensemble des mandats détenus par UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

**Article 18.4.4 Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières régionales**

- **Frais de transport**

Les frais de déplacements des représentants des organisations syndicales de salariés donnent lieu à une indemnisation de 90 € par représentant des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche pour chaque réunion plénière régionale de la CPNE-FP (4 par an).

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

- **Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés**

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions plénières régionales (4 demi-journées par an) tout comme leur préparation (4 demi-journées par an) est assimilé à du temps de travail effectif.
Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés siégeant aux réunions plénières régionales. Les demandes doivent être accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière régionale tout comme de la feuille d'émargement attestant de la présence du salarié à ladite réunion. Cette indemnisation de la demi-journée est déterminée sur la base de 50% du 1/30ème du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 87,5 € (soit 50% de 175 €).
Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec accusé de réception au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée.

- **Article 18.5 Compte rendu d'activité**

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Ce compte-rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N+1) au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

## *Article 19 Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences*

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est créé en tant qu'instance de l'OPCA, qui assure pour le compte de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP), et dans le cadre de ses orientations, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation. Son action vise à favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche.

Il est piloté par un comité paritaire de pilotage, dénommé COPIL de l'observatoire.

### • Article 19.1 Missions

A ces fins, il exerce les missions suivantes :

- Collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, afin de les mettre à disposition de la branche.
- Contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers de la branche par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation.
- Constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche.
- Conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques.
- Produire des données annuelles à destination de la CPB et de la CPNE-FP.
- Transmettre aux organisations de la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que de formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'engager la négociation triennale sur la formation professionnelle et à la CPNE-FP d'élaborer les orientations de la formation professionnelle.
- Etre force de proposition sur les évolutions et les moyens de correction nécessaires ainsi que sur les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la branche doit s'attacher, et veiller à leur réalisation.

Il entretient la base de données de l'emploi dans la branche afin de permettre à l'OPCA de réaliser, à un rythme quinquennal, une enquête emploi prenant en compte tant les éléments quantitatifs que qualitatifs afin de développer une vision prospective de l'emploi, des métiers, des besoins de la branche. L'Observatoire décline ses travaux régionalement.

Au-delà, les partenaires de la branche mandatent l'Observatoire pour analyser les parcours types emploi-formation. Ils invitent aussi l'Observatoire à réaliser ces travaux, en partenariat avec les autres observatoires de branches, en harmonisant leurs procédures afin que les données puissent être amalgamées et couvrir l'ensemble de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale et à travailler avec les structures d'observation existantes (telles les CARIF, OREF ...).

- **Article 19.2 Saisine du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire**

Le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire (copil de l'Observatoire) peut être saisi :

- par la CPB et/ou la CPNE-FP, et/ou le CAP de l'OPCA,
- par les délégations régionales de la CPNE-FP dès lors que la demande porte sur des déclinaisons régionales des missions nationales de la CPNE-FP,
- par les délégations régionales paritaires de l'OPCA.

La saisine du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire par les DR CPNE-FP et les DRP de l'OPCA intervient conformément à la procédure arrêtée conjointement par le COPIL de l'Observatoire et la CPNE-FP.

Dans le cadre des liens régionaux DRP de l'OPCA / DR CPNE-FP et/ou DR CPNE-FP / partenaires extérieurs (Conseil Régional, Carif/OREF...), si ces partenaires ont des demandes spécifiques, ils saisissent le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ou la DR CPNE-FP qui, en lien avec la CPNE-FP, valide ou invalide la demande.

Dès lors qu'une demande a reçu un avis favorable et quels qu'en soient les demandeurs : la demande et les résultats des travaux réalisés sont transmis à l'ensemble des partenaires composant la branche, la CPNE-FP, les DR CPNE-FP ou les DRP de l'OPCA selon la nature de la demande et des travaux.

- **Article 19.3 Composition et fonctionnement du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire**

Le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est composé paritairement de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et d'autant de représentants des employeurs.
Les décisions du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.
Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.
En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une

organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75% de l'ensemble des mandats détenus par UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Il se réunit au moins deux fois par an. Il met en place un bureau composé paritairement de 4 membres :

- un président et un vice-président
- un trésorier et un trésorier adjoint.

La durée de mandat du bureau est fixée à deux ans.
Les fonctions s'exercent alternativement, tous les ans, entre les représentants des employeurs et des organisations de salariés.
Ses modalités de fonctionnement sont précisées par les statuts de l'OPCA.

- **Article 19.4 Missions du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire**

Le comité paritaire de pilotage élabore et propose les orientations de l'Observatoire selon un protocole triennal révisable annuellement sur avis de la CPNE-FP.

Il met en place par décision paritaire toute commission susceptible d'accompagner les missions qu'il définit.

Le protocole triennal met en œuvre les travaux d'observation au niveau régional ou territorial nécessaires à une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications pour que les partenaires sociaux puissent définir les objectifs et priorités de la formation tout au long de la vie professionnelle.

- **Article 19.5 Financement de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences**

Le financement de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et compétences est assuré dans les conditions prévues par la règlementation et conformément aux dispositions de la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA et l'Etat. Au titre de son fonctionnement, il établit, dans le cadre de son comité de pilotage, un budget prévisionnel transmis pour validation au Conseil d'Administration Paritaire de l'OPCA.

L'OPCA, auquel il appartient, liquidera les engagements financiers relatifs aux frais de fonctionnement et aux frais d'études engagés par le comité paritaire de pilotage.

Les frais de fonctionnement, concernant les dépenses afférentes à l'administration de l'Observatoire et les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en œuvre, seront pris en charge dans les conditions prévues par les statuts de l'OPCA.

L'Observatoire produit chaque année à l'attention de la CPNE-FP et de la CPB un rapport qui reprend les divers travaux effectués ou en cours. Il veille à la diffusion de ses travaux, notamment auprès des entreprises pour les aider à nourrir leur base de données unique dans le domaine prévisionnel.

## *Article 20 OPCA/OPACIF/OCTA*

### • Article 20.1 Champ d'application OPCA/OPACIF/OCTA

Les signataires demandent l'agrément de l'OPCA, de l'OPACIF et de l'OCTA de la branche dans le champ professionnel visé au présent accord pour l'ensemble du territoire national comprenant la métropole et les DOM.

Dans les départements d'Outre-Mer, la branche sanitaire sociale et médico-sociale affirme sa volonté d'assurer une présence politique et technique. Pour l'Ile de la Réunion, elle prendra la forme d'une DRP dans les conditions définies à l'article 20.6 du présent accord. Pour les Antilles et la Guyane, des Groupes Techniques Paritaires sont mis en place. La constitution de ces groupes, leur fonctionnement et leurs missions seront définis par le conseil d'administration de l'OPCA en concertation avec les représentants paritaires locaux en tenant compte des spécificités locales. Les services techniques de l'OPCA seront ajustés en fonction du nombre d'adhérents de chaque département et du montant de la collecte.

### • Article 20.2 Agrément d'UNIFAF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du Code du travail, les signataires demandent l'agrément par l'Etat :

- de l'OPCA au titre du plan de formation des entreprises, du compte personnel de formation et de la professionnalisation ;
- de l'OPACIF au titre du congé individuel de formation ;
- de l'OCTA en tant qu'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (OCTA) sur le même champ géographique et professionnel.

Les parties décident de désigner UNIFAF en tant qu'OPCA, OPACIF et OCTA, dès l'entrée en vigueur du présent accord.

### • Article 20.3 Fonds d'assurance formation

UNIFAF est un fonds d'assurance formation, conformément aux dispositions de l'article L.6332-7 du Code du travail, et est constitué sous la forme d'une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901.

- **Article 20.4 Missions**

L'OPCA, OPACIF et OCTA a compétence pour :

- mettre en place toute action contribuant au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés, quels que soient les dispositifs utilisés ;
- collecter, gérer et redistribuer la taxe d'apprentissage ;
- mutualiser les fonds pour en optimiser l'utilisation et la répartition entre les établissements adhérents, afin de financer le plus grand nombre d'actions de formation et de professionnalisation pour les salariés de la branche ;
- concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- assurer un service de conseil aux salariés en matière d'élaboration de leurs projets de formation tant professionnels que personnels, sur tous les dispositifs permettant d'y concourir, ainsi qu'un conseil aux institutions représentatives du personnel qui en formulent la demande ;
- assurer un service de proximité en priorité au bénéfice des très petites (moins de 10 salariés), petites et moyennes entreprises (10 à moins de 300 salariés) ;
- développer des services adaptés aux besoins des entreprises de taille intermédiaire (300 à 4999 salariés) et des grandes entreprises (5000 salariés ou plus) ;
- accompagner les entreprises dans la réalisation de leurs diagnostics RH ;
- garantir la qualité des formations qu'il finance.

L'OPCA, OPACIF et OCTA intervient également pour mettre en œuvre les politiques définies par la branche et dans le respect des missions des CPNE-FP, DR CPNE-FP et de l'Observatoire de branche.

Dans ce cadre, l'OPCA, OPACIF et OCTA s'attache nationalement et régionalement à développer des partenariats avec les différents acteurs de l'emploi et de la formation pour répondre aux problématiques et besoins de la branche.

Les missions de l'OPCA, OPACIF et OCTA sont prioritairement :

1) La mise en œuvre des orientations de la branche et de la CPNE-FP en matière de formation des personnels ;
2) Le développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance ;
3) Les services rendus aux établissements, dont l'accompagnement et le conseil, dans le cadre des politiques, objectifs et moyens mis en place par la branche ;

4) Le conseil aux salariés pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel et identifier les moyens pouvant être utilisés pour sa réalisation ;
5) La recherche de financements complémentaires, notamment auprès du FPSPP, de l'Etat et des Conseils régionaux. L'OPCA, OPACIF et OCTA s'attachera à nouer des partenariats permettant de démultiplier les possibilités de formation entre autre avec les institutions européennes dans le cadre des cofinancements du FSE, l'Etat dans un contrat d'objectifs et de moyens, les différentes composantes ministérielles et leurs services déconcentrés en région, les collectivités territoriales, en particulier les conseils régionaux ;
6) La construction et l'expérimentation de projets innovants au niveau national et en région, notamment dans le cadre de partenariats nationaux ou locaux ;
7) La prise en charge des coûts de diagnostic dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- **Article 20.5 Conseil d'administration paritaire (CAP)**

Le Conseil d'administration paritaire est composé, suite à la publication de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales de salarié, de deux membres dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'autant de représentants d'employeurs.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Les décisions du Conseil d'administration paritaire sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.
Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.
En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75% de l'ensemble des mandats détenus par UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Le CAP a pour missions principales :
- la mise en œuvre de la politique de formation définie par la commission paritaire de branche (CPB) et les orientations politiques emploi-formation définies par la CPNE-FP ;
- la définition et la coordination des modalités d'actions des délégations régionales paritaires (DRP) ;
- la fixation des budgets, des comptes de résultats et des bilans de l'OPCA/OPACIF/OCTA ;
- la prise de toutes mesures propres à assurer l'information des DRP et des adhérents.

Les conditions afférentes au nombre de réunions du CAP, à la composition et au fonctionnement du Bureau et aux commissions et groupes de travail sont définies dans les statuts.

- **Article 20.6 Délégations paritaires**

Les délégations régionales paritaires (DRP) sont composées à l'identique du Conseil d'Administration Paritaire (CAP).

Est installée une DRP par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur. Un avenant au présent accord sera négocié avant la fin de l'année 2015 pour prendre en compte la nouvelle organisation administrative.

Les décisions de la délégation paritaire régionale sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.
Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.
En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75% de l'ensemble des mandats détenus par UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Elles se réunissent au minimum six fois par an.

Les DRP ont pour missions principales :

- la représentation de l'OPCA, OPACIF et OCTA en région auprès des établissements et de leurs salariés et les relations avec les différents acteurs de la formation professionnelle et notamment les COPAREF;
- la mise en œuvre au niveau régional des orientations de la branche, de la CPNE-FP et de leurs DR CPNE-FP et de l'OPCA en respectant les cadrages nationaux ;
- la recherche de financements complémentaires auprès des services extérieurs de l'Etat et collectivités territoriales notamment ;
- l'identification des formations qui pourraient être considérées comme prioritaires pour les différents dispositifs de formation. Ce travail s'effectue en relation avec les DR CPNE-FP ;
- la gestion d'enveloppes financières déléguées par le Conseil d'administration paritaire de l'OPCA.

Les conditions afférentes à la composition et au fonctionnement du Bureau et aux groupes de travail sont définies dans les statuts.

- **Article 20.7 Moyens financiers**

Les ressources de l'OPCA/OPACIF/OCTA sont composée par :

- les contributions légales destinées à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ;
- les contributions conventionnelles mises en place par la branche destinées au développement de la formation professionnelle continue ;
- les versements volontaires effectués par les entreprises soit en application de l'obligation d'investissement formation de la branche, soit au-delà de cette obligation ;
- toute ressource compatible avec son objet social ;
- les revenus de placements financiers ;
- toute autre ressource autorisée par la règlementation.

La branche consacre à la formation et au développement professionnel des moyens supérieurs à ses strictes obligations financières en matière de formation.

Cet effort particulier doit être consacré à des actions d'intérêt général pour la branche, à l'accompagnement des établissements dans leur politique de développement des compétences et à l'accompagnement des projets professionnels des salariés. Ces différents niveaux doivent bénéficier de moyens identifiés et garantis.

Enfin, doivent être prises en compte les règles en matière de fonctionnement des OPCA, particulièrement en ce qui concerne les frais de gestion et frais de mission.

- **Article 20.8 Frais de gestion et de mission de l'OPCA/OPACIF**

Les frais de gestion et de mission doivent tenir compte de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat mais également des taux maximum fixés par le présent accord pour les versements conventionnels.

Ils sont fixés par le Conseil d'Administration.

Seront distingués par le Conseil d'administration :

- les frais de gestion correspondant à la productivité de l'OPCA pour la gestion des financements (prises en charge, remboursements,...) ;
- les frais de mission correspondant aux services rendus à la branche, aux entreprises et salariés sous forme de services directs tels que le conseil, l'information et l'accompagnement ou le travail d'ingénierie se traduisant par des outils ou informations mis à disposition de la branche et des entreprises, y compris les travaux issus du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire.

- **Article 20.9 Statuts et règlement intérieur**

Les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA, OPACIF et OCTA font l'objet d'une adoption par le Conseil d'Administration Paritaire à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que chaque collège dispose de 103 mandats de vote. Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.
En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75% de l'ensemble des mandats détenus par UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.
Les statuts peuvent également être modifiés à l'initiative de tout membre lorsque la modification est rendue nécessaire par une modification de droit ou de fait qui rend une ou plusieurs dispositions des statuts caduques.

Les modalités précises de fonctionnement des instances et les moyens mis à leur disposition sont fixés par le règlement intérieur.

- **Article 20.10 Exercice des fonctions d'administrateur**

Pour préparer leur participation aux réunions statutaires et pour s'y rendre, ces représentants bénéficient également des autorisations d'absence suivantes avec maintien de salaire :

- 3 jours pour chaque réunion du Conseil d'administration paritaire au niveau national;
- 2 jours pour chaque bureau national ;
- 2 jours pour chaque réunion plénière de la délégation régionale paritaire.

Règles communes aux temps de préparation et de réunion :

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour. Ces sommes sont réglées par l'OPCA.

Le temps passé aux réunions et le temps de préparation, prévus par le présent accord donnent lieu à autorisation d'absence et maintien de salaire.
Les salaires et charges afférentes des administrateurs sont maintenus pendant les absences pour la part correspondante à leur activité pour l'OPCA, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un mois suivant chaque absence.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins 10 jours avant la date prévue.

- **Article 20.11 Conseillers des organisations ayant une mission d'assistance technique**

Chaque membre du Conseil d'administration paritaire a la possibilité de bénéficier du concours d'un conseiller désigné par son organisation.

Ces conseillers bénéficient des mêmes autorisations d'absence que le membre qu'ils conseillent. Leurs salaires et charges afférentes sont maintenus pendant les absences pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un mois suivant chaque absence. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, versée par le nouveau fonds paritaire de financement du paritarisme.
Les conseillers ne participent pas aux prises de décision du Conseil d'administration paritaire.

Les conseillers peuvent participer aux Commissions institutionnelles soit en tant que conseillers, soit en tant que membres.

Les conseillers ne peuvent pas participer aux réunions de Bureau ni aux réunions des délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

- **Article 20.12 Formation des administrateurs**

Les représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) bénéficient de 5 jours de formation par an.
Pour suivre ces formations, ils bénéficieront d'autorisations d'absences rémunérées, et d'un délai de route par session de formation, dans la limite d'une journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de 3 heures de transport (base SNCF).
Leurs salaires et charges afférentes sont maintenus pendant les absences, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un mois suivant chaque absence, pour la part correspondant au temps de participation à ces formations. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, versée par le nouveau fonds paritaire de financement du paritarisme.

Les organisations syndicales (employeurs et salariés) prennent en charge directement les coûts pédagogiques et les frais annexes.

- **Article 20.13 Décisions du Conseil d'Administration Paritaire**

Afin de favoriser la lisibilité des règles applicables aux entreprises et aux salariés, le Conseil d'administration paritaire actualisera et diffusera les décisions opposables (délibérations) avant la fin de l'année 2015 au regard des nouvelles règles légales et conventionnelles applicables.

- **Article 20.14 Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences**

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est une instance de l'OPCA, qui assure pour le compte de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP), et dans le cadre de ses orientations, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation. Son action vise à favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche.

Il est piloté par un comité paritaire de pilotage, dénommé COPIL de l'observatoire.

Ses missions, modalités de saisine, sa composition, son fonctionnement et son financement sont précisés à l'article 20 du présent accord, complétés par les dispositions des statuts et du règlement intérieur.

- **Article 20.15 Commissions Institutionnelles**

Les commissions paritaires institutionnelles de l'OPCA/OPACIF sont les suivantes :

1. Commission financière
2. Commission paritaire d'harmonisation (CPH)
3. Comité d'éthique
4. Commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG)

Les commissions sont composées notamment d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants d'employeur.

Les décisions prises par la CPH et la CPNRG le sont selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration Paritaire.

Les statuts et le règlement intérieur précisent les missions, la composition et le fonctionnement de ces instances.

- **Article 20.16 Modalités de gestion administrative**

Les partenaires sociaux de la branche décident de favoriser la logique de parcours professionnels. Pour ce faire, ils demandent à l'OPCA, OPACIF et OCTA d'organiser la mise en place de procédures et modalités de gestion des financements qui permettent de favoriser une approche par projet et non par dispositif.
Les modalités de gestion administrative nécessaires à la réalisation de cet objectif sont renvoyées aux statuts et/ou au règlement intérieur.

# PARTIE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

## *Article 21 Clause de revoyure générale*

Les partenaires sociaux conviennent d'instaurer une durée déterminée de 3 ans pour les articles 13, 15 et 16 du présent accord fixant la répartition entre l'obligation conventionnelle mutualisée et l'obligation d'investissement formation.
Les partenaires sociaux demanderont à l'OPCA, pour mars 2018, les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaire.

## *Article 22 Suivi de l'accord*

Le suivi de l'accord se fait dans le cadre de la Commission Paritaire de Branche après un travail mené au sein d'un Comité de suivi.
Le Comité de suivi est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative et signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants désignés par l'UNIFED.

L'OPCA communique chaque année les documents nécessaires aux travaux du comité de suivi, qui se réunit au cours du dernier trimestre de l'exercice.

## *Article 23 Révision et dénonciation*

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement au gré des parties.
L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

## *Article 24 Agrément et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.
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.

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.

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.

Il prendra effet au 1er janvier 2015 sous réserve de son agrément et de son extension.

A Paris, le 7 mai 2015

**UNIFED** **CFDT**

# AVENANT N°1
# A L'ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF DU 07 MAI 2015

Agréé par arrêté du 22 décembre 2015 (JO du 07 janvier 2016)
et étendu par arrêté du 07 avril 2016 (JO du 16 avril 2016)

## Contexte

Vus le calendrier contraint et les difficultés techniques rencontrées par l'OPACIF UNIFAF dans l'adaptation du système d'information, notamment la nécessaire évolution de la gestion des demandes de financement du CIF-CDI, les signataires du présent avenant considèrent que l'OPACIF UNIFAF n'est pas en mesure de mettre en place les dispositions prévues au titre de la période transitoire CIF-CDI décrites à l'article 5.3.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 23, les partenaires sociaux conviennent des nouvelles modalités ci-dessous.

### *Article 1*

Les dispositions de l'article 5.3 CIF-CDI – Période transitoire sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les partenaires sociaux décident de faire évoluer le système actuel de gestion des demandes de financement du CIF. Pour tenir compte des demandes en cours et de l'opérationnalisation de l'évolution du système de gestion par l'OPCA, les nouvelles règles seront appliquées à tous les dossiers concernant une formation qui débute en 2017.

Pour les formations débutant en 2015 ou 2016, la prise en charge s'effectue dans la limite des crédits disponibles dans les conditions suivantes :

- Diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médicosocial reconnus par les ministères compétents et figurants dans les conventions collectives de la branche à hauteur de 44 % des crédits ;
- Autres diplômes qualifiants tels que définis par l'article L 6314-1 du code du travail, à hauteur de 30 % des crédits ;
- Bilans de compétences à hauteur de 4 % des crédits ;
- Formations post-jury VAE à hauteur de 10 % des crédits ;
- Congés VAE à hauteur de 4 % des crédits ;
- Autres formations diverses, à hauteur de 8 % des crédits
- Il est par ailleurs précisé qu'une fongibilité entre les enveloppes dédiées aux dispositifs de formation décrits à l'article 5 - CIF CDI, CIF CDD, bilan de compétences et de VAE - pourra être étudiée à la fin de chaque année N au sein de l'OPACIF.

A compter du 1er juin 2016 tout salarié dont le dossier est inscrit sur liste d'attente devra confirmer sa demande de financement d'un CIF auprès de l'OPACIF.

L'OPACIF aura l'obligation d'informer les salariés concernés de la nécessité de confirmer leur demande de financement au titre du CIF, lorsque leur projet est toujours d'actualité. »

Le présent article prend effet à compter de son agrément et jusqu'au terme du 31 décembre 2016.
A compter du 1er janvier 2017, à l'exception des éléments relatifs à la période de transition décrites à l'article 5.3, les nouveaux critères de l'accord du 7 mai 2015 relatifs au CIF-CDI, congés de bilan de compétences et congés VAE s'appliqueront intégralement.

### *Article 2 Agrément et extension*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.
Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.
Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant 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.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

A Paris, le 16 octobre 2015

**UNIFED** **CFDT**

# AVENANT N°2
# A L'ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF DU 07 MAI 2015

Agréé par arrêté du 22 décembre 2015 (JO du 07 janvier 2016)
et étendu par arrêté du 07 avril 2016 (JO du 16 avril 2016)

Conformément aux dispositions prévues à l'article 23, les partenaires sociaux conviennent des nouvelles modalités ci-dessous.

## *Article 1*

Les dispositions du deuxième paragraphe de l'article 7.2 Durée - au titre du dispositif période de professionnalisation - sont supprimées.

Ce deuxième paragraphe est remplacé par le suivant :

« Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les formations prioritaires fixées par la CPNE FP et/ou l'OPCA au titre de la période de professionnalisation :

- La durée de la période de professionnalisation porte sur l'intégralité de la durée de la formation concernée, dans une limite de 8 semestres notamment pour les professions de masseur kinésithérapeute, d'orthophoniste... La durée de formation est toujours adossée au référentiel de formation du diplôme visé. En l'absence de référentiel, la durée de prise en charge est limitée à 1 300 heures ;
- La durée est limitée à 18 mois maximum pour les formations AMP (Aide médico-psychologique).»

## *Article 2 Agrément et extension*

Le présent avenant n°2 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.
Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.
Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n°2 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.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n°2 en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

A Paris, le 16 octobre 2015

**UNIFED** **CFDT**

# AVENANT N°3
# A L'ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF DU 07 MAI 2015

Agréé par arrêté du 22 décembre 2015 (JO du 07 janvier 2016)
et étendu par arrêté du 07 avril 2016 (JO du 16 avril 2016)

L'intégration de la nouvelle organisation administrative territoriale et en particulier la nouvelle carte des régions dont le nombre passe de 22 à 13, au sein des instances régionales de l'OPCA UNIFAF et de la CPNE FP dès le 1er janvier 2016 est prématurée. Elle nécessite une réflexion de la branche en termes d'approche globale de la représentation politique territoriale, et notamment une meilleure articulation entre les instances régionales (DRP UNIFAF, DR CPNE FP) et les moyens financiers mobilisables.

En conséquence conformément aux dispositions prévues à l'article 23, les partenaires sociaux conviennent des nouvelles modalités ci-dessous.

## *Article 1*

Les dispositions du paragraphe figurant à l'alinéa 1er de l'article 18.1 et à l'alinéa 2 de l'article 20.6 sont supprimées.
Le paragraphe est remplacé par le suivant :

« Est installée une délégation régionale paritaire par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur au 15 octobre 2015, et cela pour une période transitoire allant jusqu'31 décembre 2016 au plus tard. Un avenant sera négocié avant la fin de l'année 2016 pour prendre en compte l'organisation territoriale de la République (dite NOTRe).»

## *Article 2 Agrément et extension*

Le présent avenant n°3 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.
Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.
Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n°3 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.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n°3 en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

A Paris, le 16 octobre 2015

**UNIFED** **CFDT**

# 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 – NOVEMBRE 2020

Pierre Trollé Imprimerie
Chemin de la Houssoye
62870 BUIRE-LE-SEC