HANDICAPÉS - ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR LES PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES

Brochure n° 3116

Générée le 28/12/2011

L'info pratique en Droit du Travail

Tout le Droit du Travail en accès illimité

- Salariés
- Employeurs
- Comités d'Entreprises
- Délégués Syndicaux
- Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1er mars 1979. ..... **1**
Texte de base 1
Convention collective nationale du 1 mars 1979 1
Champ d'application 1
Durée, résiliation, révision 1
Contrats 2
Champ d'application fonctionnel 2
Titre Ier : Temps plein, temps partiel 2
Application des dispositions générales de la convention collective nationale 2
Rupture du contrat de travail, délai-congé, indemnité de licenciement 2
Rémunération 2
Temps de travail 3
Remplacements 3
Congés 3
Frais de déplacement 3
Perfectionnement 4
Titre III : Effets des dispositions transitoires 4
Textes Attachés 5
Modèle de contrat Temps plein et temps partiel 5
Elargissement du champ d'application de la convention Protocole d'accord du 6 avril 1993 7
Elargissement du champ d'application de la convention des psychiatres. 7
Textes Salaires 8

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976. ..... **9**
Texte de base 9
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 15 mars 1966 9
Titre Ier : Règles applicables 9
Champ d'application professionnel 10
Durée, résiliation 11
Révision 11
Effets 11
Personnel intermittent et temporaire 11
Adhésions 11
Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical 11
Liberté d'opinion 11
Exercice du droit syndical 12
Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale 13
Délégués du personnel 13
Comité d'entreprise 13
Conseil d'établissement 14
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 14
Titre III : Recrutement et licenciement 14
Conditions de recrutement 14
Affectation d'emploi 15
Embauche 15
Période d'essai 15
Emploi à durée déterminée 15
Absences 16
Rupture du contrat de travail. - Délai-congé 16
Indemnité de licenciement 16
Départ à la retraite 16
Licenciements pour suppression d'emplois 16
Titre IV : Exécution du contrat de travail 17
Décompte et répartition du temps de travail 17
Repos hebdomadaire 19
Congés payés annuels 19
Congés payés fériés 20
Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation 20
Congés payés familiaux et exceptionnels 20
Congés exceptionnels non rémunérés 20
Congés " Education ouvrière " 21
Congés de maladie 21
Congés pour accident du travail et maladie professionnelle 21
Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation 21
Congés pour périodes militaires 22
Exécution du service et devoirs du personnel 22
Promotion sociale et perfectionnement 22
Conditions générales de discipline 22
Commission régionale paritaire de conciliation 22
Hygiène et sécurité 23
Titre V : Rémunération du travail 23
Salaires et indemnités 23
Salaire minimum garanti 23

Sommaire

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.
Classement fonctionnel....23
Majorations d'ancienneté....24
Changement de catégorie temporaire....24
Frais professionnels....24
Régime de retraite complémentaire et de prévoyance....25
Titre VII : Conciliation et arbitrage....25
Commission nationale paritaire de conciliation....25
Titre VIII : Mesures transitoires....25
Intégrations....25
Reclassements....25
Convention collective nationale du 15 mars 1966....26
Titre Ier : Règles applicables....26
Champ d'application professionnel....26
Durée, résiliation....27
Révision....28
Effets....28
Personnel intermittent et temporaire....28
Adhésions....28
Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical....28
Liberté d'opinion....28
Exercice du droit syndical....28
Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale....29
Délégués du personnel....30
Comité d'entreprise....30
Conseil d'établissement....31
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail....31
Titre III : Recrutement et licenciement....31
Conditions de recrutement....31
Affectation d'emploi....31
Embauche....32
Période d'essai....32
Emploi à durée déterminée....32
Absences....32
Rupture du contrat de travail. - Délai-congé....33
Indemnité de licenciement....33
Départ à la retraite....33
Licenciements pour suppression d'emplois....33
Titre IV : Exécution du contrat de travail....33
Décompte et répartition du temps de travail....33
Repos hebdomadaire....35
Congés payés annuels....36
Congés payés fériés....36
Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation....37
Congés payés familiaux et exceptionnels....37
Congés exceptionnels non rémunérés....37
Congés " Education ouvrière "....37
Congés de maladie....38
Congés pour accident du travail et maladie professionnelle....38
Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation....38
Congés pour périodes militaires....38
Exécution du service et devoirs du personnel....39
Promotion sociale et perfectionnement....39
Conditions générales de discipline....39
Commission régionale paritaire de conciliation....39
Hygiène et sécurité....40
Titre V : Rémunération du travail....40
Salaires et indemnités....40
Salaire minimum garanti....40
Classement fonctionnel....40
Majorations d'ancienneté....40
Changement de catégorie temporaire....41
Frais professionnels....41
Régime de retraite complémentaire et de prévoyance....41
Titre VII : Conciliation et arbitrage....41
Commission nationale paritaire de conciliation....42
Titre VIII : Mesures transitoires....42
Intégrations....42
Reclassements....42
Textes Attachés....43
Annexe n°1 bis relative au personnel participant à un transfert d'activités total ou partiel périodique ou occasionnel, des établissements et services, camps, colonies de vacances....43
Durée hebdomadaire de travail....43
Prime journalière forfaitaire de " transfert "....43

Sommaire

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

Prime forfaitaire spéciale de " responsabilité exceptionnelle ".....43
Prime de service pour servitudes d'internat.....43
Conditions d'hébergement.....44
Utilisation de voiture personnelle.....44
Information préalable des salariés.....44
Annexe n° 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature.....44
TITRE Ier : DISPOSITIONS PERMANENTES.....44
Salaires.....44
Indemnité de sujetion spéciale.....44
Salaire minimum garanti.....45
Majoration familiale de salaire.....45
Logement.....47
Nourriture.....48
Vêture et outillage de travail.....48
Frais professionnels.....48
Indemnités kilométriques.....49
Indemnité pour travail des dimanches et jours fériés.....49
Annexe n° 2 Personnel de direction, d'administration et de gestion.....49
Bénéficiaires.....49
Durée, révision.....49
Congés payés annuels supplémentaires.....50
Indemnités.....50
Classement fonctionnel.....50
Annexe n° 2 Classification des emplois Personnel de direction, d'administration et de gestion.....50
E. - EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE D'ADMINISTRATION ET DE GESTION.....50
E 1. - Agents de bureau.....50
Agent administratif.....51
Agent administratif principal.....51
Technicien qualifié.....52
E 5. - Technicien supérieur.....52
Tableau de reclassement à la date d'effet de l'avenant n° 250.....53
ANNEXE N° 3 : Personnel éducatif, pédagogique et social.....54
Bénéficiaires.....54
Durée - Révision.....54
Conditions de recrutement.....54
Durée hebdomadaire du travail.....54
Congés payés annuels supplémentaires.....54
Indemnités.....54
Majoration d'ancienneté.....56
Surveillance de nuit.....57
ANNEXE N° 3 : Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel éducatif, pédagogique et social.....57
Educateur spécialisé - Jardinière d'enfants spécialisée.....57
Aide médico-psychologique.....58
Educateur scolaire avec CAP.....59
Educateur scolaire avec baccalauréat.....59
Moniteur-éducateur.....60
Educateur de jeunes enfants.....61
Educateur technique.....62
Monitrice d'enseignement ménager.....62
Conseillère en économie familiale et sociale.....63
Animateur socio-éducatif.....64
Animateur (titulaire du DUT, formation de niveau III).....65
Professeur d'éducation physique et sportive.....65
Professeur d'éducateur sportif en EPS ou APS.....67
Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités.....69
Assistante sociale chef.....70
Assistant de service social.....71
Educateur scolaire spécialisé.....72
Educateur technique spécialisé.....72
Enseignant technique.....73
Annexe n° 3 A - Liste des écoles de formation des éducateurs spécialisés - Avant institution du diplôme d'Etat (JORF du 13 juillet 1973).....74
Annexe n° 3 B - Liste des instituts, écoles et cycles de formation de moniteurs-éducateurs - Avant institution du diplôme d'Etat (JORF du 13 juillet 1973).....77
Annexe n° 3 C - Liste des centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants - Agréées (JORF du 13 juin 1973).....78
Annexe n° 3 D - Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant n°119 permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979.....81
Annexe n° 4 - Personnel psychologique et paramédical.....81
Bénéficiaires.....82
Durée, révision.....82
Durée hebdomadaire de travail.....82
Congés payés supplémentaires.....82
Indemnités.....82
Annexe n° 4 suite - Classification des emplois et coefficients de salaire du personnel psychologique et paramédical.....82

Sommaire

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.
Personnel psychologique et paramédical....83
Kinésithérapeute - Ergothérapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien....83
Puéricultrice....84
Infirmier....84
Aide soignant....85
Auxiliaire de puériculture....86
Annexe n° 5 Dispositions particulières au personnel des services généraux....87
Bénéficiaires....87
Durée, révision....87
Indemnités....87
Avancement de grade....88
Congés payés supplémentaires....88
Définitions conventionnelles d'emploi....88
Durée du travail, équivalence....88
Classifications....88
Agent de service intérieur....88
Ouvrier qualifié....89
Agent technique....90
Agents technique supérieur....91
Annexe n° 6 Dispositions spéciales aux cadres....93
Dispositions résultant de l'avenant n° 137 du 23 janvier 1981....93
Dispositions résultant des avenants n°265 du 21 avril 1999 et n°1 du 20 juin 2000....94
Annexe Nouvelles grilles de classement....100
Annexe n° 7 - Personnel des IRTS, centres de formation et des écoles et instituts de formation (avenant n°229 du 22 octobre 1991)....103
Bénéficiaires....103
Conditions de recrutement....103
Durée hebdomadaire du travail....103
Congés payés annuels supplémentaires....103
Classifications....104
Classifications....104
Annexe n° 8 relative aux dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi....104
DISPOSITIONS GENERALES....104
But....104
Bénéficiaires....104
Crédit d'heures....105
TITRE Ier....105
Conditions obligatoires d'embauche....105
Conditions de recrutement....105
Formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé....106
Nature du contrat d'embauche....106
Délai-congé....106
Salaires....107
Frais de transport et d'hébergement....107
Durée du travail et stages de formation pratique....107
Congés et autres avantages....107
Conventions de stage....108
TITRE II....108
Bénéficiaires....108
Situation salariale....108
Conditions de stage et indemnités....108
Reconversion....108
TITRE III....108
Effet....109
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES....109
Avenant n° 60 ter du 10 septembre 1976 relatif à l'annexe n° 8 (application des articles 11 et 14)....110
Personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi....110
TITRE Ier : APPLICATION DES ARTICLES 11 ET 14 DE L'ANNEXE N°8....110
Position statutaire....110
Rattachement administratif....110
Obligation de service - Discipline....111
Exercice des droits syndicaux....111
TITRE II : DISPOSITIONS FINANCIERES....111
Droits d'inscription et d'examen....111
Frais de transport....111
Frais de séjour....111
Additif à l'annexe n° 8 - Protocole d'accord du 11 janvier 1978....112
Durée du travail....112
Annexe n° 9 relative à la classification des personnels des établissements de mineurs déficients auditifs et visuels Avenant n° 255 du 19 décembre 1994....113
Bénéficiaires....113
Durée - Révision....113
TITRE II : AUTRES PERSONNELS....113

Sommaire

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.
Conditions de recrutement....113
Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs ou visuels....114
Elèves professeurs (enseignement général, enseignement technique)....114
Congés payés annuels....114
Congés payés annuels supplémentaires....115
Elèves-professeurs : Clauses de garantie réciproque de stabilité d'emploi....115
Classification des emplois....115
Indemnités....116
Modalités de reclassement et avantages acquis....116
Dates d'effet....116
CLASSIFICATION DES EMPLOIS....116
Annexe n° 10 dispositions particulières au personnel des établissement et services pour personnes handicapées adultes Accord du 27 novembre 1981....118
Champ d'application....118
TITRE Ier : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES....119
Durée hebdomadaire de travail....119
TITRE II : ÉTABLISSEMENTS CONCOURANT A L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE CONDITIONS PARTICULIÈRES....119
Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire....119
TITRE II bis : PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITÉS SOCIOPROFESSIONNELLES....119
A. - PERSONNELS DES SERVICES COMMUNS A PLUSIEURS ATELIERS....119
Conditions de recrutement - Niveaux de qualification....119
Classification des emplois et coefficients....120
Agent commercial ou technico-commercial....120
Agent de méthodes / chef de fabrication....121
Dessinateur....122
B. - PERSONNELS DES ATELIERS....122
Conditions de recrutement - Niveaux de qualification....122
C. - EMPLOIS D'EXÉCUTION....124
Classification des emplois et coefficients....124
Educateur spécialisé - Educateur technique spécialisé....124
Animateur de formation....124
Moniteur principal d'atelier....125
Moniteur d'atelier de 1re classe....126
Moniteur d'atelier de 2e classe....127
Agent de planning - Agent magasinier-cariste....128
Ouvrier de production ou d'entretien - Agent magasinier manutentionnaire....128
Bonifications....129
TITRE III : ETABLISSEMENTS CONCOURANT A L'HEBERGEMENT, L'ENTRETIEN ET L'ANIMATION DES PERSONNES HANDICAPEES ADULTES....129
Surveillance de nuit....129
Prime de service pour astreinte de nuit....129
Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée....130
Obligation de formation des personnels de MAS....130
Conditions de recrutement - Niveaux de qualification....130
Classification des emplois et coefficients....130
Animateur de 1re catégorie....130
Animateur de 2e catégorie....131
AMP pour adultes....132
Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 relatif au champ d'application....133
Nouveau classement des emplois conventionnels Avenant n° 202 du 27 juin 1989....135
CLASSIFICATION....135
TITRE Ier....135
TITRE II....139
Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 relatif à la classification des emplois conventionnels....144
Annexe II....144
Tableau de reclassement à la date d'effet de l'avenant....147
Annexes III, IV, IX et X....150
Annexe III....151
Annexe X....153
Annexe V....154
Avenant n° 278 du 24 avril 2002 relatif à la compatibilité des diplômes européens....157
Annexe à l'avenant n° 119 du 1er février 1979. Avenant n° 119 du 1 février 1979....158
Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant n° 119, permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979....158
Protocole d'accord du 29 juin 1982 relatif à la durée du travail....158
Accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail....158
Préambule....159
Chapitre Ier : DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTICLE 3 DE LA LOI DU 13 JUIN 1998....159
Organismes concernés....159
Réduction du temps de travail....159
Horaire collectif de travail....160

Sommaire

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.
Personnel concerné....161
Recrutement....161
Maintien des effectifs....161
Compte épargne-temps....161
Temps partiel....161
Personnel d'encadrement....162
Indemnité de réduction du temps de travail....162
Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois....162
Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois....162
Chapitre II : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SANS BENEFICE DES AIDES LEGALES....163
Organismes concernés....163
Chapitre III : DISPOSITIONS PORTANT ADAPTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL....163
Décompte et répartition du temps de travail....163
Repos hebdomadaire....165
Congés payés fériés....165
Modalité de financement de la réduction du temps de travail....165
Indemnité de réduction du temps de travail....166
Valorisation du financement de la réduction du temps de travail....166
Chapitre IV : DISPOSITIONS GENERALES....166
Suivi de l'accord....166
Révision et dénonciation....166
Date d'effet....167
Protocole d'accord du 8 avril 1982 relatif aux contrats de solidarité....167
Contrats de solidarité, préretraite démission, préretraite progressive définis par l'ordonnance n° 82-40 du 16 janvier 1982....167
Procédure d'information des salariés....167
Saisine du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement....167
Mesures financières....167
Indemnisation des représentants syndicaux aux commissions nationales paritaires Protocole d'accord du 2 mai 1983....168
Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la formation professionnelle des jeunes....169
Accord du 15 mars 1985 relatif à la formation des jeunes....169
I - Formation des jeunes....169
Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux objectifs de formation....170
Financement de la formation professionnelle -Participation minimale obligatoire Avenant n° 223 du 1 mars 1991....171
Frais de déplacement des salariés participants aux négociations paritaires Protocole d'accord du 13 mai 1985....171
Avenant n° 296 du 10 mai 2004 relatif aux frais professionnels....172
Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la préretraite....173
Avenant n° 268 du 29 mai 2000 relatif aux primes....173
Avenant n° 289 du 3 octobre 2003 relatif aux repas et logements fournis par l'employeur....174
Repas fournis aux salariés par l'employeur....174
Logements fournis aux salariés par l'employeur....174
Dénonciation du protocole d'accord du 30 octobre Lettre de dénonciation du 6 janvier 1997....175
Avenant n° 3 du 14 mars 2000 à l'accord relatif à l'ARTT....175
Préambule....175
Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes n° 3, 4 et 10)....176
Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (annexes n° 3 et n° 10)....176
Annexe Liste du personnel visé....176
Emplois d'EPS et d'APS Avenant n° 292 du 14 janvier 2004....176
Préambule....177
Mesures transitoires 4.1. Modalités de reclassement des personnels en place à la date d'application de l'avenant....180
Date d'effet....181
Avenant n° 284 du 8 juillet 2003 relatif au surveillant de nuit qualifié....181
Avenant n° 285 du 8 juillet 2003 relatif à l'emploi des maîtres et maîtresses de maison....182
Avenant n° 295 du 10 mai 2004 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs fermés....183
Avenant n° 299 du 5 juillet 2005 relatif au contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi....183
Accord du 22 décembre 2005 relatif à la mise en place d'une indemnité compensatrice de vie chère (Guyane)....184
Préambule....184
Champ d'application....184
Indemnité de vie chère....184
Montant et calcul de l'indemnité compensatrice de vie chère....184
Durée....185
Notification et dépôt - Demande d'agrément....185
Accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère 2005 (Guadeloupe)....185
Préambule....185
Cadre judirique....185
Champ d'application....185
Objet....186
Conditions d'application....186
Date d'effet - Condition suspensive....186
Durée....186
Révision - Dénonciation....186
Dépôt - Publicité....186
Prime de vie chère (Guadeloupe) Avenant du 30 janvier 2006 à l'accord du 3 novembre 2005....187

Sommaire

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.
Préambule....187
Avenant n° 300 du 30 septembre 2005 relatif au régime de prévoyance collectif....187
Préambule....188
Champ d'application....188
Garantie capital décès....188
Garantie rente éducation (OCIRP)....189
Garantie incapacité temporaire....189
Garantie incapacité permanente, invalidité....190
Salaire de référence....190
Taux de cotisation....191
Assurance du régime de prévoyance conventionnel....192
Reprise des encours....192
Suivi du régime de prévoyance....193
Effet - Durée....193
Contrat de garanties collectives....193
Lettre d'adhésion de la CFDT services de santé et services sociaux à l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 sur la prévoyance Lettre d'adhésion du 14 décembre 2006....195
Adhésion par lettre du 1er décembre 2009 du SNALESS à la convention....195
Textes Salaires....196
Avenant n° 126 du 24 octobre 1979....196
Indemnité mensuelle spéciale forfaitaire....196
Salaires Avenant n° 242 du 10 mars 1993....196
Indemnités compensatrices d'assurance au 1er janvier 1993....196
Salaires Avenant n° 244 du 10 mars 1993....197
Indemnités kilométriques au 1er avril 1993....197
Avenant n° 249 du 21 juin 1994 relatif aux salaires....197
Valeur du point au 1er août 1994, 1er mars 1995 et 1er novembre 1995....197
Salaires Avenant n° 253 du 25 octobre 1994....199
Indemnités compensatrices d'assurance au 1er janvier 1995....199
Salaires Avenant n° 259 du 28 juin 1996....199
Valeur du point au 1er octobre 1996....199
Avenant n° 275 du 28 juin 2001 relatif aux salaires....200
Valeur du point au 1er septembre 2001....200
Avenant n° 277 du 11 mars 2002 relatif aux salaires....200
Valeur du point au 1er mars 2002....200
Avenant "Salaires" n° 281 du 22 octobre 2002....200
Valeur du point au 1er décembre 2002....201
Avenant n° 271 du 6 juin 2001 relatif aux salaires....201
Valeur du point au 1er mars 2002....201
Avenant "Salaires" n° 298 du 10 mai 2005....202
Avenant n° 314 du 5 mars 2008 relatif aux mesures salariales....203
Avenant n° 321 du 1er juin 2010 relatif à la valeur du point....203
Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976....203
Titre Ier : Règles applicables....204
Champ d'application professionnel....204
Durée, résiliation....205
Révision....205
Effets....205
Personnel intermittent et temporaire....206
Adhésions....206
Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical....206
Liberté d'opinion....206
Exercice du droit syndical....206
Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale....207
Délégués du personnel....207
Comité d'entreprise....208
Conseil d'établissement....208
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail....209
Titre III : Recrutement et licenciement....209
Conditions de recrutement....209
Affectation d'emploi....209
Embauche....209
Période d'essai....210
Emploi à durée déterminée....210
Absences....210
Rupture du contrat de travail. - Délai-congé....210
Indemnité de licenciement....211
Départ à la retraite....211
Licenciements pour suppression d'emplois....211
Titre IV : Exécution du contrat de travail....211
Décompte et répartition du temps de travail....211
Repos hebdomadaire....213

Sommaire

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.
Congés payés annuels....213
Congés payés fériés....214
Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation....214
Congés payés familiaux et exceptionnels....215
Congés exceptionnels non rémunérés....215
Congés " Education ouvrière "....215
Congés de maladie....215
Congés pour accident du travail et maladie professionnelle....216
Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation....216
Congés pour périodes militaires....216
Exécution du service et devoirs du personnel....216
Promotion sociale et perfectionnement....217
Conditions générales de discipline....217
Commission régionale paritaire de conciliation....217
Hygiène et sécurité....217
Titre V : Rémunération du travail....218
Salaires et indemnités....218
Salaire minimum garanti....218
Classement fonctionnel....218
Majorations d'ancienneté....218
Changement de catégorie temporaire....218
Frais professionnels....219
Régime de retraite complémentaire et de prévoyance....219
Titre VII : Conciliation et arbitrage....219
Commission nationale paritaire de conciliation....219
Titre VIII : Mesures transitoires....220
Intégrations....220
Reclassements....220
Textes Extensions....221
ARRETE du 27 novembre 1992....221
ARRETE du 27 avril 1992....221
ARRETE du 20 avril 1993....221
ARRETE du 14 mai 1993....222

Accord du 12 janvier 1998 sur la cessation anticipée d'activité dans le secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif....223
Texte de base....223
Cessation anticipée d'activité dans le secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif....223
Préambule....223
Objet....223
Bénéficiaires....224
Indemnité de cessation d'activité....224
Retraite complémentaire....224
Prévoyance....224
Durée de l'accord....224

Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en oeuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail. Accord agréé par arrêté du 4 août 1999, JORF 8 août 1999....226
Texte de base....226
Création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail....226
Préambule....226
Chapitre Ier : Dispositions générales....226
Chapitre II : Dispositions générales sur le temps de travail....229
Chapitre III : Décompte et répartition du temps de travail....229
Chapitre IV : Dispositions spécifiques....232
Chapitre V : Compte épargne-temps....233
Chapitre VI : Mandatement syndical....235
Chapitre VII : Mise en oeuvre de l'accord....235
Textes Attachés....237
Accord n° 2001-01 du 3 avril 2001 modifiant l'accord ARTT du 1er avril 1999....237
Champ d'application....237
Temps partiel modulé....237
Jours de repos pour réduction du temps de travail....238
Garanties individuelles....238
Repos compensateur lié aux heures supplémentaires....238
Extension....238
Révision....238
Dénonciation....239
Date d'effet....239
Avenant n° 1 du 19 mars 2007 relatif à la modulation du temps de travail et au compte épargne-temps....239
Textes Extensions....244
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif JORF 8 août 1999....244

Sommaire

Accord du 22 décembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité. 245
Texte de base 245
Cessation anticipée d'activité 245
Préambule 245
Objet 245
Bénéficiaires 246
Indemnité de cessation d'activité 246
Retraite complémentaire 246
Prévoyance 246
Durée de l'accord 246

Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit 247
Texte de base 247
Travail de nuit 247
Préambule 247
Chapitre Ier (1) 249
Définition du travailleur de nuit 249
Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit 249
Conditions de travail 249
Contreparties de la sujétion de travail de nuit 250
Egalité entre les femmes et les hommes 251
Chapitre II 251
Autres salariés travaillant la nuit 251
Chapitre III 251
Agrément 252
Extension 252
Durée 252
Révision 252
Dénonciation 252
Date d'effet 252
Suivi de l'accord 253
Textes Attachés 254
Avenant n° 1 du 19 avril 2007 à l'accord n 2002-01 du 17 avril 2002 254
Préambule 254
Textes Extensions 256
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif. JORF 12 février 2004. 256

Protocole d'accord du 11 octobre 1993 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif. Agréé par arrêté du 18 mars 1994 JORF 12 mai 1994. 257
Texte de base 257
Commission paritaire nationale de l'emploi, du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif 257
Révision 258
Dénonciation 258
Textes Attachés 260
Avenant n° 1 du 27 février 1996 relatif aux délégations régionales 260

Protocole d'accord du 9 mars 1993 relatif aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétences. Agréé par arrêté du 24 septembre 1993 JORF 21 octobre 1993. 261
Texte de base 261
Congés individuels de formation et congés de bilan de compétences 261
Textes Extensions 264
Arrêté relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements du secteur social ou sanitaire à but non lucratif. JORF 21 octobre 1993. 264

Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1er mars 1979.

Texte de base

Convention collective nationale du 1 mars 1979

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ;

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI),

constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée (FSNESEI).

Syndicat des médecins psychiatres des organismes publics, semi-publics et privés CGC ;

Syndicat des psychiatres français ;

Syndicat national des psychiatres privés.

CSL, le 25 août 1981.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

La présente convention s'applique aux psychiatres et neuropsychiatres qualifiés exerçant leur activité en qualité de salarié dans les organismes, établissements ou services entrant dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du travail pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 désignée ci-après sous la dénomination : " Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées".

Durée, résiliation, révision

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Toute demande de révision sera conduite selon la procédure prévue à l'article 3 de la convention collective nationale.

Contrats

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

La présente convention sert de base permanente de référence aux contrats de travail obligatoirement souscrits en application de la loi du 13 juillet 1972 (art. L. 462 du code de la santé publique).

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

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

- l'engagement du praticien à respecter le caractère technique propre des établissements ;

- la procédure de conciliation en cas de litige ;

- les modalités de consultation du conseil de l'ordre des médecins dans les cas où celle-ci sera prévue.

Champ d'application fonctionnel

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

La présente convention s'applique aux psychiatres et neuropsychiatres exerçant à temps plein ou à temps partiel.

Titre Ier : Temps plein, temps partiel

Application des dispositions générales de la convention collective nationale

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

Sauf dispositions particulières établies dans la présente convention, l'ensemble des dispositions générales de la convention collective nationale, et notamment celle du titre VI concernant les cadres, sont applicables aux psychiatres et neuropsychiatres bénéficiant d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel défini par la présente convention en son article 8.

Rupture du contrat de travail, délai-congé, indemnité de licenciement

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

La période d'essai, le délai-congé ainsi que l'indemnité de licenciement sont déterminés par les dispositions de la convention collective nationale intéressant les cadres de direction visés aux articles 46 a, 46 bis et 46 ter.

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 10 du 29 septembre 1999, arrêté d'agrément du 18 septembre 2000, JORF 27 septembre 2000

La période d'essai, le délai-congé ainsi que l'indemnité de licenciement sont déterminés par les dispositions de la convention collective nationale relative aux cadres de direction, visés aux articles 46, 46 bis et 46 ter.

Rémunération

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

Les rémunérations des psychiatres et neuropsychiatres à temps plein ou à temps partiel sont calculées en fonction d'un élément de base de valeur variable dénommé point médical, affecté de coefficients définis dans l'accord de salaire annexé à la présente convention (annexe I).

La valeur du point médical fixée à la date d'application du présent accord variera aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que la valeur du point de la convention collective nationale.

L'extension éventuelle aux psychiatres et neuropsychiatres des éléments de rémunération des personnels de la CCN fixés indépendamment de la valeur du point fera l'objet de négociations à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

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

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 10 du 29 septembre 1999, arrêté d'agrément du 18 septembre 2000, JORF 27 septembre 2000

Les rémunérations des psychiatres et neuropsychiatres à temps plein ou à temps partiel sont calculées en fonction d'un élément de base de valeur variable dénommé point médical, affecté de coefficients définis dans l'accord de salaire annexé à la présente convention (annexe I).

L'extension éventuelle aux psychiatres et neuropsychiatres des éléments de rémunérations des personnels de la CCN fixés indépendamment de la valeur du point fera l'objet de négociations à l'initiative de la partie la plus diligente et dans les conditions de ?laccord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 et de ses avenants nº 1 du 14 juin 1999 et nº 2 du 25 juin 1999 agréés par arrêté du 9 août 1999 publié au *Journal officiel* du 18 août 1999.

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

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

Temps de travail

Article 8

En vigueur non étendu

Plein temps : par référence aux dispositions de l'alinéa 1er de l'article 20 de la convention collective nationale, la durée hebdomadaire de travail des psychiatres et neuropsychiatres est fixée comme suit :

- 35 heures d'activité hebdomadaire au service de l'employeur avec répartition quotidienne permettant en dehors d'elles l'exercice soit extérieur, soit sur place, de 2 demi-journées hebdomadaires d'activité privée,

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

Compte tenu des congés annuels et trimestriels visés à l'article 10 ci-dessous, l'activité annuelle ne saurait être inférieure à 1 657 heures (sauf bénéfice des congés pour ancienneté prévus à l'article 22, 2e alinéa, de la CCN), quels que soient les aménagements apportés à l'horaire hebdomadaire en raison du mode de fonctionnement ou de la durée d'ouverture des établissements et services.

Temps partiel : les psychiatres et neuropsychiatres employés à temps partiel bénéficient d'un contrat de travail stipulant le volume horaire de leur activité ainsi que sa répartition hebdomadaire ou mensuelle ou trimestrielle.

La rémunération du temps partiel est payée par douzième et calculée au prorata du volume d'heures annuelles effectué par rapport aux 1 657 heures du temps plein.

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 10 du 29 septembre 1999, arrêté d'agrément du 18 septembre 2000, JORF 27 septembre 2000

Plein temps : par référence aux dispositions de l'alinéa 1er de l'article 20 de la convention collective nationale, la durée hebdomadaire de travail des psychiatres et neuropsychiatres est fixée comme suit :

- 35 heures d'activité hebdomadaire au service de l'employeur avec répartition quotidienne permettant en dehors d'elles l'exercice soit extérieur, soit sur place, de 2 demi-journées hebdomadaires d'activité privée,

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

Compte tenu des congés annuels et trimestriels visés à l'article 10 ci-dessous, l'activité annuelle ne saurait être inférieure à 1 449 heures (sauf bénéfice des congés pour ancienneté prévus à l'article 22, 2e alinéa, de la CCN), quels que soient les aménagements apportés à l'horaire hebdomadaire en raison du mode de fonctionnement ou de la durée d'ouverture des établissements et services.

Temps partiel : les psychiatres et neuropsychiatres employés à temps partiel bénéficient d'un contrat de travail stipulant le volume horaire de leur activité ainsi que sa répartition hebdomadaire ou mensuelle ou trimestrielle.

La rémunération du temps partiel est payée par douzième et calculée au prorata du volume d'heures annuelles effectué par rapport aux 1 449 heures du temps plein.

Remplacements

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

Le psychiatre ou neuropsychiatre devra se préoccuper de trouver un suppléant susceptible de le remplacer pendant ses absences.

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

Congés

Article 10

En vigueur non étendu

En plus des congés payés annuels fixés par l'article 22 de la convention collective nationale, les psychiatres et neuropsychiatres bénéficient des congés trimestriels prévus pour les personnels de direction à l'article 17 de l'annexe VI.

Frais de déplacement

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

Les indemnités représentatives des frais de déplacement seront réglées aux psychiatres et neuropsychiatres sur la base en vigueur dans la convention collective nationale.

Perfectionnement

Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

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

Des facilités seront également données aux psychiatres et neuropsychiatres pour assister à des congrès en rapport avec leur spécialité.

Titre III : Effets des dispositions transitoires

Article 20

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 6 avril 1993 en vigueur le 1er septembre 1993.

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

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

Textes Attachés

Modèle de contrat Temps plein et temps partiel

En vigueur non étendu

Entre Monsieur ..., président de (nom de l'association, organisme ou service en cause), dont le siège social est : .....(adresse) agissant ès qualités,

et

Monsieur (madame ou mademoiselle) le docteur ..., (préciser la spécialité)

Article 1er

En vigueur non étendu

Monsieur (madame ou mademoiselle) le docteur Y... (titres universitaires et hospitaliers, préciser la date de qualification), inscrit au tableau du Conseil départemental de l'Ordre des médecins de ... sous le n° ... assurera son concours en tant que médecin spécialisé qualifié à ... (indiquer ci-après le nom de l'association, de l'oeuvre, ou du service qui entend recourir aux services du médecin sus-désigné), dans le ou les établissements ci-dessous mentionnés :

(mentionner ci-après le ou les établissements ou l'intéressé engagé exercera son art, en indiquant avec le nom exact du ou des établissements, leur adresse, la nature et la date de l'agrément d'ouverture, en précisant la ou les catégories d'enfants qu'ils sont autorisés à recevoir).

Article 2

En vigueur non étendu

Vis-à-vis de son organisme employeur, le docteur Y... aura le statut juridique de salarié avec toutes les conséquences de droit tant dans le domaine fiscal que dans ceux de la réglementation du travail et de la sécurité sociale.

Leurs rapports sont régis par la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, et les dispositions du règlement intérieur des établissements ou services dont l'intéressé aura pris connaissance.

Article 3

En vigueur non étendu

Le docteur Y... exercera ses fonctions conformément aux prescriptions législatives et réglementaires, et notamment celles qui régissent les établissements ou services où il exerce.

Il respectera le caractère technique qui découle de leur agrément et de leur orientation générale définie par l'organisme gestionnaire et dont il aura pris connaissance.

Article 4

En vigueur non étendu

Le docteur Y... est tenu au secret professionnel prévu par la loi. De son côté, l'organisme employeur nommément désigné à l'article 1er du présent contrat s'engage à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret médical soit respecté dans les établissements et services où il exerce, notamment en ce qui concerne la conservation des dossiers médicaux.

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

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

Article 5

En vigueur non étendu

Le docteur Y... exercera son art en toute indépendance dans le respect des règles résultant du code de déontologie et des traditions professionnelles.

Article 6

En vigueur non étendu

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

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

Article 7

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions rappelées à l'article 2 du présent contrat, le docteur Y... consacrera à l'établissement ou aux établissements énumérés à l'article 1er, une activité d'une durée annuelle de X... heures.
(Citer nommément les établissements en cause, et indiquer pour chacun d'eux le temps que doit leur consacrer le docteur Y...).

Le docteur Y... s'engage à respecter les horaires hebdomadaires qui seront précisés en annexe au présent contrat et qui tiendront compte du mode de fonctionnement du ou des établissements ou services.

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

Article 8

En vigueur non étendu

En application de l'annexe n° 1 de la convention collective nationale du 15 mars 1966, le médecin ... bénéficiera de la rémunération suivante :

Indice :

La prochaine modification interviendra le ....

Article 9

En vigueur non étendu

Le docteur Y... qui bénéficiera du régime de retraite complémentaire et de prévoyance appliquée aux cadres de l'organisme employeur sera affilié à la caisse ... (nom et adresse).

Les cotisations correspondantes seront précomptées chaque mois sur sa rémunération.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent contrat est à durée indéterminée.

La période d'essai est fixée à 6 mois. Pendant cette période, l'une et l'autre des parties pourra y mettre fin sans préavis ni indemnité.

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

- 2 mois en cas de démission (3 mois après 2 ans d'ancienneté) ;

- 4 mois en cas de licenciement (6 mois après 2 ans d'ancienneté),

en application de l'article 46 bis de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Article 11

En vigueur non étendu

En cas de licenciement, le docteur Y... après 2 années de présence ininterrompue aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement égale à 1 mois par année de service, avec un maximum de 18 mois (1).

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

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

Article 12

En vigueur non étendu

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

- l'un désigné par l'organisme employeur en cause ;

- l'autre par le docteur Y....

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

Article 13

En vigueur non étendu

Le docteur Y... reconnaît avoir pris connaissance de :

- la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;

- la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;

- du règlement intérieur.

Et, il s'engage à communiquer le présent contrat au conseil départemental de l'ordre des médecins dont il relève.

Elargissement du champ d'application de la convention Protocole d'accord du 6 avril 1993

SOP ;

SNASEA ;

SANPEI.

Union nationale des médecins spécialistes ;

Syndicat des médecins psychiatres des organismes publics, semi-publics et privés C.G.C. ;

Syndicat des psychiatres français ;

Syndicat national des psychiatres privés.

Elargissement du champ d'application de la convention des psychiatres.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ci-dessus acceptent l'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale du 1er mars 1979 des psychiatres et neuropsychiatres travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, à l'ensemble des médecins spécialistes qualifiés, au regard du conseil de l'ordre et travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Article 2

En vigueur non étendu

Comme suite des dispositions développées à l'article 1er ci-dessus, les partenaires sociaux acceptent l'adhésion de l'union des médecins-spécialistes (UME-SPE).

Article 3

En vigueur non étendu

En conséquence, l'intitulé de la convention collective nationale des psychiatres et neuropsychiatres est modifié de la façon suivante : Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Article 4

En vigueur non étendu

Tous les articles concernés de la convention collective nationale des psychiatres et neuropsychiatres du 1er mars 1979 travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées sont modifiés en tenant compte des dispositions ci-dessus.

Article 5

En vigueur non étendu

Les médecins visés par le présent protocole sont reclassés à l'échelon donnant salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur.

Le présent protocole ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement avant cette date ni motiver une rupture du contrat de travail.

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

Texte de base

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 15 mars 1966

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 103, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris ;

Syndicat national des associations de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA), 52, rue du Four, 75006 Paris ;

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), 15, rue Coysevox, 75018 Paris.

Constituant :

La fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée (FSNESEI), 103, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.

Syndicats de salariés signataires :

Syndicat général - Enfance inadaptée CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale de l'action sociale F.O., 8, rue de Hanovre, 75002 Paris ;

Fédération de la santé publique et privée et de l'éducation spécialisée CGT, 7, rue Mornay, 75004 Paris ;

Confédération française démocratique du travail CFDT, Fédération des services de santé et sociaux, 26, rue Montholon, 75009 Paris ;

Syndicat national du secteur sanitaire et social des cadres CGC, 30, rue Grammont, 75002 Paris.

Adhésions :

Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO, le 13 mars 1969 ;

Syndicat national des infirmières et infirmiers salariés, le 18 janvier 1972 ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, le 30 mars 1977 ;

Confédération des syndicats libres, le 25 août 1981.

Syndicat national des associations gestionnaires de communautés éducatives (SNAGCE), le 10 octobre 1988 (Adhésion par ce même syndicat à tous les avenants agréés de la convention, par lettre du 24 juin 1994 BO Conventions collectives 94-29). Union nationale des associations familiales (UNAF), 28, place Saint Georges, 75009 Paris, par lettre du 25 septembre 2001 (BOCC 2001-47).

Titre Ier : Règles applicables

Champ d'application professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Remplacé par Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 BO conventions collectives 2003-5.

La présente convention s'applique aux établissements et services et aux directions générales et / ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales (en particulier la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment dans les missions :

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

- auprès des mineurs et des adultes handicapés ;

- auprès de la famille ;

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

- de soins à caractère médico-social ;

- auprès des personnes âgées handicapées ;

- de formation en travail social,

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

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

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

80.2C. - Enseignement secondaire technique ou professionnel :

enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

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

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

80.4. - Formation permanente et autres activités d'enseignement :

activités de formation, en général non classables par niveau.

80.4C. - Formation des adultes et formation continue, notamment alphabétisation des adultes.

80.4D. - Autres enseignements : autres activités éducatives non classables par niveau.

85.1A. - Activités hospitalières : cette classe concerne exclusivement les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies.

85.3A. - Accueil des enfants handicapés, notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés.

85.3B. - Accueil des enfants en difficulté, notamment :

- accueil, hébergement et rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;

- activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse ;

- hébergement en famille d'accueil, activités des maisons maternelles.

85.3C. - Accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D. - Accueil des personnes âgées : cette classe concerne exclusivement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapés mentales vieillissantes.

85.3H. - Aide par le travail, notamment :

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

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

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

85.3J. - Aide à domicile : cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.

85.3K. - Autres formes d'action sociale, notamment :

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

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

- clubs et équipes de prévention spécialisée ;

- préparation, suivi et reclassement de personnes handicapées ;

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

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

91.1A. - Organisations patronales ou paritaires :

- activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication ;

- gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.

91.1C. - Organisations professionnelles : activités des organismes créés autour d'un métier, d'une technique ou d'une discipline, et centrées sur la communication, l'information, l'expertise ou la déontologie.

91.3E. - Activités associatives, organisations associatives, notamment activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

Durée, résiliation

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, de date à date, notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

Révision

Article 3

En vigueur non étendu

Toute demande de révision partielle de la présente convention formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points sujets à revision. Les négociations concernant cette revision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de leur ouverture.

Les dispositions de la présente convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

Effets

Article 4

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

Personnel intermittent et temporaire

Article 5

En vigueur non étendu

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

Adhésions

Article 6

En vigueur non étendu

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

Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical

Liberté d'opinion

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail.

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

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

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

Exercice du droit syndical

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

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

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

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

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

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

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

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

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

Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction.

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

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

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

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

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

Les réunions prévues aux 2 alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants ;

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

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

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

Délégué central et délégué supplémentaire

Ils seront désignés conformément à la loi.

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour représentation dans les commissions paritaires ;

- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires ;

- pour exercice d'un mandat syndical,

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

a) Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective au plan national et au plan régional :

autorisations d'absences sur conventions précisant les lieux et dates ;

*b)*Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absences à concurrence de 4 jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leur organisation syndicale ;

c) Exercice d'un mandat syndical électif : autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de 10 jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

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

Situation du personnel en interruption de travail

pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 1 an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

a) L'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de 3 ans et au-delà à 50%;

b) Il jouira pendant 6 ans à compter de son départ d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

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

Article 9

En vigueur non étendu

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

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

Délégués du personnel

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

1. Conditions pour être électeur et pour être éligible :

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

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

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

2. Organisation des élections :

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

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

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

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

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

3. Utilisation des heures de délégation :

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

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

Comité d'entreprise

Article 10 bis

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

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

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

Rôle et attributions

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

a) Attributions professionnelles :

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

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur le plan de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

b) Attributions d'ordre économique :

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

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

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

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

c) Attributions d'ordre social et culturel :

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

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

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

Conseil d'établissement

Article 10 ter

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Un conseil d'établissement composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants est constitué :

- dans les entreprises employant moins de 50 salariés ;

- dans les établissements de moins de 50 salariés administrativement autonomes par suite de la distance du siège de l'entreprise et de leurs conditions de gestion.

Par accord entre la direction et les délégués du personnel, le conseil d'établissement pourra éventuellement se faire assister des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cas.

Le rôle du conseil d'établissement est distinct de celui des délégués du personnel.

Les attributions du conseil d'établissement sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

Le conseil d'administration fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles.

Ces crédits ne pourront être inférieurs à 1,25%de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit une fois par mois. Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement seront considérées comme temps de travail et ne seront pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

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

Article 10 quater

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Titre III : Recrutement et licenciement

Conditions de recrutement

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 278 du 24 avril 2002 BO conventions collectives 2003-5.

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur selon la stricte observation des engagements définis à l'article 7, alinéa 2, de la présente convention.

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitudes physiques exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule et être reconnu soit indemne, soit guéri de toute affectation incompatible avec l'exercice de cette fonction. Il devra fournir, en outre, une fiche familiale d'état civil.

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

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

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

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

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

Affectation d'emploi

Article 12

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

Embauche

Article 13

En vigueur non étendu

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

- la date d'entrée ;

- la nature de l'emploi et des fonctions ;

- le lieu où s'exercera l'emploi ;

- le coefficient hiérarchique ;

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

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

- la rémunération mensuelle brute ;

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

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

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

Période d'essai

Article 13 bis

En vigueur non étendu

La période d'essai sera d'une durée de 1 mois sauf dispositions particulières pour le personnel cadre.

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

A la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat à durée indéterminée.

Emploi à durée déterminée

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

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

Le caractère provisoire de l'emploi et la durée de celui-ci doivent être mentionnés sur la lettre d'embauche.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective, notamment celle concernant l'ancienneté.

Le personnel temporaire qui compte plus de 3 mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra 1 mois avant l'échéance notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire qui passera à la fin de son contrat provisoire dans l'effectif permanent de l'entreprise sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche provisoire dans l'entreprise.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement dans l'entreprise seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

Absences

Article 15

En vigueur non étendu

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de 2 jours dans le cas contraire.

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

La constatation de la rupture doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Rupture du contrat de travail. - Délai-congé

Article 16

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à 1 mois.

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité de licenciement

Article 17

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue, au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à 6 mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois.

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

Départ à la retraite

Article 18 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986.

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

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

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

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

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

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

Licenciements pour suppression d'emplois

Article 19

En vigueur non étendu

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou de plusieurs emplois permanents ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, qui pourront présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'établissement ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur, après consultation des représentants des organisations signataires de la convention, recherchera toute mesure susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant 1 an une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

Titre IV : Exécution du contrat de travail

Décompte et répartition du temps de travail

Article 20

En vigueur non étendu

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

20.1. Durée hebdomadaire de travail

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

20.2. Répartition de la durée du travail

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

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;

- par quatorzaine (70 heures) ;

- par cycle de plusieurs semaines ;

- sur tout ou partie de l'année ;

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

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

par cycle dans la limite de 12 semaines

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

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

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

20.4. Personnel d'encadrement

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

- annexe n° 2 (art. 5) ;

- annexe n° 7 (art. 3) ;

- annexe n° 9 (art. 3) ;

- annexe n° 10 (art. 6) ;

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

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

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

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

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

20.5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

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

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

20.6. Pauses

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

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

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

20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

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

20.8. Conditions de travail

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

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

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

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

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

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les 2 sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et / ou de nuit ;

- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est observé.

20.9. Organisation du temps de travail (1)

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

- protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;

- article 5 de l'annexe n° 3 ;

- article 4 de l'annexe n° 4 ;

- article 3 de l'annexe n° 7.

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

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

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

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

a) Les heures travaillées auprès des usagers ;

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

c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

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

Repos hebdomadaire

Article 21

En vigueur non étendu

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

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

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

En cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre 2 journées de travail.

Congés payés annuels

Article 22

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

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

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

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

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

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

- les périodes de congé payé annuel ;

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

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

- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

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

- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;

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

- les absences lors des congés individuels de formation.

Les salariés en fonctions au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé annuel, non rémunéré, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

La période normale des congés annuels est fixée selon les nécessités du service, et en principe, du 1er mai au 31 octobre, le personnel ayant toutefois la possibilité de les prendre sur sa demande à toute autre époque, si ces nécessités le permettent.

Pour le 1er mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, après consultation des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service ;

- du roulement des années précédentes ;

- des charges de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Si, par nécessité de service, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel doit être accordé en dehors de la période normale, la durée réglementaire en sera obligatoirement prolongée de 3 jours ouvrables.

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

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

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

Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre.

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué ci-dessus, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

Congés payés fériés

Article 23 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

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

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

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

- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

Dans l'un et l'autre cas, ce repos compensateur est accordé sans préjudice du repos hebdomadaire normal.

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

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

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

Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation

Article 23 bis

En vigueur non étendu

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

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

Congés payés familiaux et exceptionnels

Article 24

En vigueur non étendu

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

- 5 jours ouvrables pour mariage de l'employé ;

- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés exceptionnels non rémunérés

Article 25

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Des congés pour convenances personnelles pourront exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront, et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximum de 3 mois.

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

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

Congés " Education ouvrière "

Article 25 bis

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés, et à l'ancienneté et accordés selon les dispositions légales, les congés pour stages dans les centres agréés au titre de l'éducation ouvrière, selon les dispositions de l'article L. 451-1 du code du travail.

Les bénéficiaires du congé d'éducation ouvrière recevront sur justification une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

Congés de maladie

Article 26

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 201 du 10 mai 1989 agréé par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 29 septembre 1989.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, dûment constatée, les salariés comptant 1 an de présence dans l'entreprise recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;

- pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les maladies dûment constatées et ne peut être étendu aux cures thermales.

La période de référence pour l'appréciation des droits définis ci-dessus n'est pas l'année civile mais la période de 12 mois consécutifs précédant l'arrêt de travail en cause.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement d'une durée totale de 6 mois, une reprise effective de travail de 6 mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernant le licenciement quand les exigences du service imposent le remplacement du malade.

L'absence d'une durée au plus égale à 6 mois justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne donne pas lieu à rupture du contrat de travail. En cas de remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché est obligatoirement informé du caractère provisoire de l'emploi.

En cas de prolongation de cette absence au-delà de la durée de 6 mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et aviser l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer.

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

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

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

Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

Article 27

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 209 du 7 décembre 1989, agréé par arrêté du 2 avril 1990 JORF du 17 mai 1990.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment reconnue par la sécurité sociale (art. L. 415) et entraînant un arrêt de travail, les salariés recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;

- pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnus par la sécurité sociale, à partir du 1er jour d'embauche.

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

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

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

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

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

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

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

Article 28

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

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

Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur.

Congés pour périodes militaires

Article 29

En vigueur non étendu

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

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

Exécution du service et devoirs du personnel

Article 31

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

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

La direction de chaque établissement peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service ou par les qualités et le rendement du salarié. Sauf motif grave ou incapacité notoire, ces mutations ne peuvent entraîner une diminution de salaire.

Si pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié ne pourra prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 40 que si la durée du remplacement excède 1 mois.

Le personnel doit en toutes circonstances respecter le caractère propre de l'établissement et observer les obligations de secret et de discrétion professionnels, de respect de la liberté de conscience, de discipline, telles qu'elles figurent aux différents règlements de l'entreprise et de l'établissement.

Promotion sociale et perfectionnement

Article 32

En vigueur non étendu

Le personnel reconnaît l'obligation morale d'un perfectionnement professionnel permanent. A cet effet, les signataires de la présente convention, en liaison notamment avec les organisations professionnelles, mettront à la disposition des salariés les moyens propres à faciliter ce perfectionnement.

Une annexe à la présente convention en précisera les structures, les modalités et les incidences au niveau des salariés.

Conditions générales de discipline

Article 33

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation ;

- l'avertissement ;

- la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours ;

- le licenciement.

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

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de 2 ans sera annulée et il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus, prises dans le cadre de la procédure légale.

Pour la procédure de licenciement, les dispositions légales s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.

Commission régionale paritaire de conciliation

Article 34

En vigueur non étendu

Avant de soumettre un litige du droit du travail à caractère individuel, autre que ceux résultant de l'application de la présente convention, à la juridiction compétente du lieu de signature du contrat de travail, les parties pourront recourir à une tentative de conciliation devant une commission régionale paritaire.

Cette commission sera composée paritairement de représentants de l'ensemble des employeurs et de représentants de l'ensemble des salariés du champ d'application de la convention.

Ces représentants seront désignés par les employeurs, d'une part, et par les salariés, d'autre part.

Les syndicats du collège employeurs désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les représentants des organismes adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention.

Les syndicats du collège salariés désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les salariés des organismes adhérant aux syndicats employeurs signataires de la convention. Pour cette désignation, ils pourront tenir compte ou non d'une répartition entre les diverses catégories d'emploi.

Les suppléants remplacent indifféremment l'un ou l'autre des titulaires.

En cas de scrutin, intervient alors la notion de mandats et non de membres présents.

La durée du mandat des représentants ainsi désignés est de 2 ans. Celui-ci est renouvelable.

Ce mandat peut être révoqué à tout moment par l'organisme qui l'a attribué.

Les règles traditionnelles en matière de fonctionnement des commissions paritaires, du secteur public comme du secteur privé, inspireront la mise au point des modalités de fonctionnement permanent de la commission.

Sans aller jusqu'à l'établissement, concerté, d'un règlement intérieur propre à chaque commission, il peut être souhaitable de fixer l'essentiel de ces modalités dans le cadre d'un protocole entre les parties concernées au plan régional.

Hygiène et sécurité

Article 35

En vigueur non étendu

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

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

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

Titre V : Rémunération du travail

Salaires et indemnités

Article 36

En vigueur non étendu

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

Les organismes signataires se réuniront au moins chaque fois qu'interviendra une modification des traitements et classements du secteur public de référence, pour en déterminer obligatoirement les incidences sur la présente convention.

En ce qui concerne d'autres modifications, les dispositions de l'article 3 de la convention entreront en vigueur.

Les salaires, ainsi que les retenues pour la nourriture et le logement, calculés dans les conditions prévues par la présente convention et par les accords subséquents, sont uniformes au plan national, quel que soit le lieu d'exercice de l'emploi.

Les appointements et salaires seront complétés :

- par une majoration familiale de salaire distincte des prestations familiales accordée à tout salarié chargé de famille, selon les modalités définies en annexe à la présente convention ;

- par des indemnités pour sujétions particulières consenties à certaines catégories de personnel, selon les dispositions spéciales fixées en ce qui les concerne.

Le personnel permanent, à temps complet, est rémunéré au mois.

Le personnel permanent, à temps partiel, peut être rémunéré au mois ou à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Salaire minimum garanti

Article 37

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 314 du 5 mars 2008

Le salaire minimum conventionnel est fixé à 348 points et à 358 points avec sujétions d'internat, au 1er janvier 2008.

Classement fonctionnel

Article 38

En vigueur non étendu

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

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

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

Quand il résultera d'un recrutement direct, il sera tenu compte des antécédents professionnels et de la situation acquise, dans les conditions suivantes :

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité ;

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme professionnel ou une qualification technique : prise en compte de l'ancienneté dans lesdites fonctions dans la limite des 2/3 de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement.

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

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

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

Majorations d'ancienneté

Article 39

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 202 du 27 juin 1989 en vigueur le 1er juillet 1989.

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

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

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

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

Changement de catégorie temporaire

Article 40

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en position de congé de courte durée, ou de congé payé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra, à dater de son entrée en fonctions, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'échelon correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement conformément à l'article 38.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à 10 points par mois et sera due pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément à l'article 38 sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser 6 mois après que le poste est devenu vacant. A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;

- soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité ne sera due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple, les jours de repos).

Frais professionnels

Article 41

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 296 du 10 mai 2004 BO conventions collectives 2005-5.

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

(En euros.)

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

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

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

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

- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

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

Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

Titre VII : Conciliation et arbitrage

Commission nationale paritaire de conciliation

Article 45

En vigueur non étendu

Les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention seront soumis à une commission nationale paritaire de conciliation qui devra être instituée dans le mois qui en suivra la signature.

Cette commission de 12 membres sera composée à égalité :

- de représentants de la fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée ;

- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires de la présente convention.

Ces membres sont renouvelables tous les 2 ans et les membres sortants peuvent voir leur mandat prorogé. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Chaque membre pourra être remplacé par un suppléant désigné dans les conditions ci-dessus.

Cette commission a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions de la présente convention ;

- de régler les conflits survenus à l'occasion de son application ;

- de veiller au respect de la convention par les parties en cause, et notamment au respect des assimilations en matière d'emploi, de catégories, d'avantages de carrière.

La commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans un délai ne pouvant dépasser 2 mois après réception de la demande de réunion adressée par la partie demanderesse à l'autre partie.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

La commission de conciliation prévue au présent article est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Au cas où l'accord ne pourrait se faire entre délégués salariés, pour la désignation du président, il sera alors procédé à un tirage au sort entre tous les représentants salariés.

Pour toutes délibérations intéressant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister à titre consultatif de représentants nationaux de leurs organisations.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité des voix sont exécutoires.

En cas de partage des voix, un arbitre pourra être désigné, d'un commun accord par la commission de conciliation, sur une liste de personnalités désignées à l'avance. Les décisions de cet arbitre seront alors exécutoires.

Les délibérations de la commission de conciliation ne sont pas secrètes. Un procès-verbal de délibération sera établi, et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

La commission nationale paritaire de conciliation pour les litiges individuels résultant de l'application de la présente convention pourra mettre en place selon les besoins une délégation paritaire dans chaque région d'action sanitaire et sociale. Pour ces mêmes litiges, la commission nationale fonctionnera alors en tant qu'organisme d'appel.

Titre VIII : Mesures transitoires

Intégrations

Article 46

En vigueur non étendu

Pour la constitution initiale de chacun des corps de personnel prévus en annexes à la présente convention, il sera procédé dans les conditions ci-après définies à l'intégration de tous les salariés permanents qui, à la date d'application de la présente convention, se trouveront en activité de service, ou dans l'une des positions assimilées à des périodes de travail effectif prévues à l'article 22.

Reclassements

Article 47

En vigueur non étendu

Pour chacun des emplois prévus à la présente convention, ces intégrations seront prononcées selon le principe général du reclassement :

- dans l'emploi similaire ou correspondant à l'emploi tenu à la date d'application ;

- à un salaire majoré pour ancienneté, égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son emploi d'origine,

compte tenu du fait que la nouvelle nomination ne saurait procurer un avantage inférieur à celui qui aurait résulté de la promotion d'échelon (ou majoration d'ancienneté) de l'intéressé dans son ancien grade.

Pour le personnel en fonction depuis plus de 5 ans, le reclassement pourra être prononcé en fonction d'une reconstitution fictive de carrière dans le grade

d'assimilation, selon les modalités prévues à l'article 38 de la présente convention.

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

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

Convention collective nationale du 15 mars 1966

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Syndicat national des associations de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ;

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI) ;

Constituant :

La fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée (FSNESEI).

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;

Syndicat général-Enfance inadaptée CFTC ;

Fédération nationale de l'action sociale FO ;

Fédération de la santé publique et privée et de l'éducation spécialisée CGT ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Syndicat national du secteur sanitaire et social des cadres CGC.

Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO, le 13 mars 1969 ;

Syndicat national des infirmières et infirmiers salariés, le 18 janvier 1972 ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, le 30 mars 1977 ;

Confédération des syndicats libres, le 25 août 1981 ;

Syndicat national des associations gestionnaires de communautés éducatives (SNAGCE), le 10 octobre 1988 (adhésion par ce même syndicat à tous les avenants agréés de la convention, par lettre du 24 juin 1994, BO n° 94-29) ;

Union nationale des associations familiales (UNAF), par lettre du 25 septembre 2001 (BO n° 2001-47) ;

Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), par lettre du 1er décembre 2009 (BO n° 2010-6)

Titre Ier : Règles applicables

Champ d'application professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Remplacé par Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 BO conventions collectives 2003-5.

La présente convention s'applique aux établissements et services et aux directions générales et / ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales (en particulier la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment dans les missions :

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

- auprès des mineurs et des adultes handicapés ;

- auprès de la famille ;

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

- de soins à caractère médico-social ;

- auprès des personnes âgées handicapées ;

- de formation en travail social,

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

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

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

80.2C. - Enseignement secondaire technique ou professionnel :

enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

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

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

80.4. - Formation permanente et autres activités d'enseignement :

activités de formation, en général non classables par niveau.

80.4C. - Formation des adultes et formation continue, notamment alphabétisation des adultes.

80.4D. - Autres enseignements : autres activités éducatives non classables par niveau.

85.1A. - Activités hospitalières : cette classe concerne exclusivement les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies.

85.3A. - Accueil des enfants handicapés, notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés.

85.3B. - Accueil des enfants en difficulté, notamment :

- accueil, hébergement et rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;

- activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse ;

- hébergement en famille d'accueil, activités des maisons maternelles.

85.3C. - Accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D. - Accueil des personnes âgées : cette classe concerne exclusivement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapés mentales vieillissantes.

85.3H. - Aide par le travail, notamment :

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

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

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

85.3J. - Aide à domicile : cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.

85.3K. - Autres formes d'action sociale, notamment :

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

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

- clubs et équipes de prévention spécialisée ;

- préparation, suivi et reclassement de personnes handicapées ;

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

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

91.1A. - Organisations patronales ou paritaires :

- activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication ;

- gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.

91.1C. - Organisations professionnelles : activités des organismes créés autour d'un métier, d'une technique ou d'une discipline, et centrées sur la communication, l'information, l'expertise ou la déontologie.

91.3E. - Activités associatives, organisations associatives, notamment activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

Durée, résiliation

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, de date à date, notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

Révision

Article 3
En vigueur non étendu

Toute demande de révision partielle de la présente convention formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points sujets à revision. Les négociations concernant cette revision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de leur ouverture.

Les dispositions de la présente convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

Effets

Article 4
En vigueur non étendu

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

Personnel intermittent et temporaire

Article 5
En vigueur non étendu

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

Adhésions

Article 6
En vigueur non étendu

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

Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical

Liberté d'opinion

Article 7
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail.

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

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

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

Exercice du droit syndical

Article 8
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

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

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

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

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

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

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

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

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

Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction.

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

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

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

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

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

Les réunions prévues aux 2 alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants ;

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

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

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

Délégué central et délégué supplémentaire

Ils seront désignés conformément à la loi.

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour représentation dans les commissions paritaires ;

- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires ;

- pour exercice d'un mandat syndical,

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

a) Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective au plan national et au plan régional :

autorisations d'absences sur conventions précisant les lieux et dates ;

*b)*Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absences à concurrence de 4 jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leur organisation syndicale ;

c) Exercice d'un mandat syndical électif : autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de 10 jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

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

Situation du personnel en interruption de travail

pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 1 an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

a) L'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de 3 ans et au-delà à 50%;

b) Il jouira pendant 6 ans à compter de son départ d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

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

Article 9

En vigueur non étendu

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

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

Délégués du personnel

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

1. Conditions pour être électeur et pour être éligible :

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

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

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

2. Organisation des élections :

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

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

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

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

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

3. Utilisation des heures de délégation :

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

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

Comité d'entreprise

Article 10 bis

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

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

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

Rôle et attributions

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

a) Attributions professionnelles :

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

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur le plan de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

b) Attributions d'ordre économique :

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

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

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

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

c) Attributions d'ordre social et culturel :

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

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

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

Conseil d'établissement

Article 10 ter

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Un conseil d'établissement composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants est constitué :

- dans les entreprises employant moins de 50 salariés ;

- dans les établissements de moins de 50 salariés administrativement autonomes par suite de la distance du siège de l'entreprise et de leurs conditions de gestion.

Par accord entre la direction et les délégués du personnel, le conseil d'établissement pourra éventuellement se faire assister des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cas.

Le rôle du conseil d'établissement est distinct de celui des délégués du personnel.

Les attributions du conseil d'établissement sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

Le conseil d'administration fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles.

Ces crédits ne pourront être inférieurs à 1,25%de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit une fois par mois. Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement seront considérées comme temps de travail et ne seront pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

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

Article 10 quater

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Titre III : Recrutement et licenciement

Conditions de recrutement

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 278 du 24 avril 2002 BO conventions collectives 2003-5.

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur selon la stricte observation des engagements définis à l'article 7, alinéa 2, de la présente convention.

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitudes physiques exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule et être reconnu soit indemne, soit guéri de toute affectation incompatible avec l'exercice de cette fonction. Il devra fournir, en outre, une fiche familiale d'état civil.

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

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

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

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

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

Affectation d'emploi

Article 12

En vigueur non étendu

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

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

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

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

En cas de transfert périodique de l'établissement (classes de neige, séjours de vacances, etc.) entraînant changement de résidence du personnel, celui-ci sera assuré

du logement et de la nourriture, soit en prestations en nature, soit sous forme d'indemnités correspondantes (alinéa complété par avenant n° 39 du 21 juin 1972, annexe n° 1 bis, titre II).

Embauche

Article 13

En vigueur non étendu

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

- la date d'entrée ;

- la nature de l'emploi et des fonctions ;

- le lieu où s'exercera l'emploi ;

- le coefficient hiérarchique ;

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

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

- la rémunération mensuelle brute ;

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

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

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

Période d'essai

Article 13 bis

En vigueur non étendu

La période d'essai sera d'une durée de 1 mois sauf dispositions particulières pour le personnel cadre.

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

A la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat à durée indéterminée.

Emploi à durée déterminée

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

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

Le caractère provisoire de l'emploi et la durée de celui-ci doivent être mentionnés sur la lettre d'embauche.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective, notamment celle concernant l'ancienneté.

Le personnel temporaire qui compte plus de 3 mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra 1 mois avant l'échéance notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire qui passera à la fin de son contrat provisoire dans l'effectif permanent de l'entreprise sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche provisoire dans l'entreprise.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement dans l'entreprise seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

Absences

Article 15

En vigueur non étendu

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de 2 jours dans le cas contraire.

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

La constatation de la rupture doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Rupture du contrat de travail. - Délai-congé

Article 16

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à 1 mois.

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité de licenciement

Article 17

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue, au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à 6 mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois.

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

Départ à la retraite

Article 18 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986.

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

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

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

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

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

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

Licenciements pour suppression d'emplois

Article 19

En vigueur non étendu

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou de plusieurs emplois permanents ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, qui pourront présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'établissement ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur, après consultation des représentants des organisations signataires de la convention, recherchera toute mesure susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant 1 an une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

Titre IV : Exécution du contrat de travail

Décompte et répartition du temps de travail

Article 20

En vigueur non étendu

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

20.1. Durée hebdomadaire de travail

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

20.2. Répartition de la durée du travail

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

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;

- par quatorzaine (70 heures) ;

- par cycle de plusieurs semaines ;

- sur tout ou partie de l'année ;

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

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

par cycle dans la limite de 12 semaines

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

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

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

20.4. Personnel d'encadrement

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

- annexe n° 2 (art. 5) ;

- annexe n° 7 (art. 3) ;

- annexe n° 9 (art. 3) ;

- annexe n° 10 (art. 6) ;

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

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

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

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

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

20.5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

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

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

20.6. Pauses

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

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

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

20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

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

20.8. Conditions de travail

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

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

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

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

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

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les 2 sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et / ou de nuit ;

- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est observé.

20.9. Organisation du temps de travail (1)

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

- protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;

- article 5 de l'annexe n° 3 ;

- article 4 de l'annexe n° 4 ;

- article 3 de l'annexe n° 7.

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

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

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

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

a) Les heures travaillées auprès des usagers ;

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

c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

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

Repos hebdomadaire

Article 21
En vigueur non étendu

Modifié par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 15 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.
Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

En cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre 2 journées de travail.

Congés payés annuels

Article 22

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986
La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée, au taux des appointements réels, dans les conditions définies par la loi sur les bases suivantes :

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

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

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

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

- les périodes de congé payé annuel ;

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

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

- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

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

- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;

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

- les absences lors des congés individuels de formation.

Les salariés en fonctions au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé annuel, non rémunéré, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

La période normale des congés annuels est fixée selon les nécessités du service, et en principe, du 1er mai au 31 octobre, le personnel ayant toutefois la possibilité de les prendre sur sa demande à toute autre époque, si ces nécessités le permettent.

Pour le 1er mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, après consultation des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service ;

- du roulement des années précédentes ;

- des charges de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Si, par nécessité de service, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel doit être accordé en dehors de la période normale, la durée réglementaire en sera obligatoirement prolongée de 3 jours ouvrables.

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

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

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

Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre.

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué ci-dessus, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

Congés payés fériés

Article 23 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986
Le personnel bénéficiera du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er et 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.

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

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

- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

Dans l'un et l'autre cas, ce repos compensateur est accordé sans préjudice du repos hebdomadaire normal.

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

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

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

Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation

Article 23 bis

En vigueur non étendu

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

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

Congés payés familiaux et exceptionnels

Article 24

En vigueur non étendu

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

- 5 jours ouvrables pour mariage de l'employé ;

- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés exceptionnels non rémunérés

Article 25

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Des congés pour convenances personnelles pourront exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront, et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximum de 3 mois.

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

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

Congés " Education ouvrière "

Article 25 bis

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés, et à l'ancienneté et accordés selon les dispositions légales, les congés pour stages dans les centres agréés au titre de l'éducation ouvrière, selon les dispositions de l'article L. 451-1 du code du travail.

Les bénéficiaires du congé d'éducation ouvrière recevront sur justification une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

Congés de maladie

Article 26

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 201 du 10 mai 1989 agréé par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 29 septembre 1989.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, dûment constatée, les salariés comptant 1 an de présence dans l'entreprise recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;

- pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les maladies dûment constatées et ne peut être étendu aux cures thermales.

La période de référence pour l'appréciation des droits définis ci-dessus n'est pas l'année civile mais la période de 12 mois consécutifs précédant l'arrêt de travail en cause.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement d'une durée totale de 6 mois, une reprise effective de travail de 6 mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernant le licenciement quand les exigences du service imposent le remplacement du malade.

L'absence d'une durée au plus égale à 6 mois justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne donne pas lieu à rupture du contrat de travail. En cas de remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché est obligatoirement informé du caractère provisoire de l'emploi.

En cas de prolongation de cette absence au-delà de la durée de 6 mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et aviser l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer.

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

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

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

Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

Article 27

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 209 du 7 décembre 1989, agréé par arrêté du 2 avril 1990 JORF du 17 mai 1990.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment reconnue par la sécurité sociale (art. L. 415) et entraînant un arrêt de travail, les salariés recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;

- pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnus par la sécurité sociale, à partir du 1er jour d'embauche.

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

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

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

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

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

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

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

Article 28

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

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

Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur.

Congés pour périodes militaires

Article 29

En vigueur non étendu

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

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

Exécution du service et devoirs du personnel

Article 31

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

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

La direction de chaque établissement peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service ou par les qualités et le rendement du salarié. Sauf motif grave ou incapacité notoire, ces mutations ne peuvent entraîner une diminution de salaire.

Si pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié ne pourra prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 40 que si la durée du remplacement excède 1 mois.

Le personnel doit en toutes circonstances respecter le caractère propre de l'établissement et observer les obligations de secret et de discrétion professionnels, de respect de la liberté de conscience, de discipline, telles qu'elles figurent aux différents règlements de l'entreprise et de l'établissement.

Promotion sociale et perfectionnement

Article 32

En vigueur non étendu

Le personnel reconnaît l'obligation morale d'un perfectionnement professionnel permanent. A cet effet, les signataires de la présente convention, en liaison notamment avec les organisations professionnelles, mettront à la disposition des salariés les moyens propres à faciliter ce perfectionnement.

Une annexe à la présente convention en précisera les structures, les modalités et les incidences au niveau des salariés.

Conditions générales de discipline

Article 33

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation ;

- l'avertissement ;

- la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours ;

- le licenciement.

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

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de 2 ans sera annulée et il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus, prises dans le cadre de la procédure légale.

Pour la procédure de licenciement, les dispositions légales s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.

Commission régionale paritaire de conciliation

Article 34

En vigueur non étendu

Avant de soumettre un litige du droit du travail à caractère individuel, autre que ceux résultant de l'application de la présente convention, à la juridiction compétente du lieu de signature du contrat de travail, les parties pourront recourir à une tentative de conciliation devant une commission régionale paritaire.

Cette commission sera composée paritairement de représentants de l'ensemble des employeurs et de représentants de l'ensemble des salariés du champ d'application de la convention.

Ces représentants seront désignés par les employeurs, d'une part, et par les salariés, d'autre part.

Les syndicats du collège employeurs désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les représentants des organismes adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention.

Les syndicats du collège salariés désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les salariés des organismes adhérant aux syndicats employeurs signataires de la convention. Pour cette désignation, ils pourront tenir compte ou non d'une répartition entre les diverses catégories d'emploi.

Les suppléants remplacent indifféremment l'un ou l'autre des titulaires.

En cas de scrutin, intervient alors la notion de mandats et non de membres présents.

La durée du mandat des représentants ainsi désignés est de 2 ans. Celui-ci est renouvelable.

Ce mandat peut être révoqué à tout moment par l'organisme qui l'a attribué.

Les règles traditionnelles en matière de fonctionnement des commissions paritaires, du secteur public comme du secteur privé, inspireront la mise au point des modalités de fonctionnement permanent de la commission.

Sans aller jusqu'à l'établissement, concerté, d'un règlement intérieur propre à chaque commission, il peut être souhaitable de fixer l'essentiel de ces modalités dans le cadre d'un protocole entre les parties concernées au plan régional.

Hygiène et sécurité

Article 35
En vigueur non étendu

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

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

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

Titre V : Rémunération du travail

Salaires et indemnités

Article 36
En vigueur non étendu

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

Les organismes signataires se réuniront au moins chaque fois qu'interviendra une modification des traitements et classements du secteur public de référence, pour en déterminer obligatoirement les incidences sur la présente convention.

En ce qui concerne d'autres modifications, les dispositions de l'article 3 de la convention entreront en vigueur.

Les salaires, ainsi que les retenues pour la nourriture et le logement, calculés dans les conditions prévues par la présente convention et par les accords subséquents, sont uniformes au plan national, quel que soit le lieu d'exercice de l'emploi.

Les appointements et salaires seront complétés :

- par une majoration familiale de salaire distincte des prestations familiales accordée à tout salarié chargé de famille, selon les modalités définies en annexe à la présente convention ;

- par des indemnités pour sujétions particulières consenties à certaines catégories de personnel, selon les dispositions spéciales fixées en ce qui les concerne.

Le personnel permanent, à temps complet, est rémunéré au mois.

Le personnel permanent, à temps partiel, peut être rémunéré au mois ou à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Salaire minimum garanti

Article 37
En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 314 du 5 mars 2008

Le salaire minimum conventionnel est fixé à 348 points et à 358 points avec sujétions d'internat, au 1er janvier 2008.

Classement fonctionnel

Article 38
En vigueur non étendu

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

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

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

Quand il résultera d'un recrutement direct, il sera tenu compte des antécédents professionnels et de la situation acquise, dans les conditions suivantes :

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité ;

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme professionnel ou une qualification technique : prise en compte de l'ancienneté dans lesdites fonctions dans la limite des 2/3 de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement.

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

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

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

Majorations d'ancienneté

Article 39
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 202 du 27 juin 1989 en vigueur le 1er juillet 1989.
La durée d'ancienneté exigée pour chaque progression d'ancienneté peut être réduite dans les conditions suivantes :

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

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

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

Changement de catégorie temporaire

Article 40

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986
Sauf en cas de remplacement d'un salarié en position de congé de courte durée, ou de congé payé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra, à dater de son entrée en fonctions, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'échelon correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement conformément à l'article 38.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à 10 points par mois et sera due pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément à l'article 38 sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser 6 mois après que le poste est devenu vacant. A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;

- soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité ne sera due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple, les jours de repos).

Frais professionnels

Article 41

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 296 du 10 mai 2004 BO conventions collectives 2005-5.
Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les limites de :

(En euros.)

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

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

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

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

- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

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

Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

Titre VII : Conciliation et arbitrage

Commission nationale paritaire de conciliation

Article 45
En vigueur non étendu

Les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention seront soumis à une commission nationale paritaire de conciliation qui devra être instituée dans le mois qui en suivra la signature.

Cette commission de 12 membres sera composée à égalité :

- de représentants de la fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée ;

- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires de la présente convention.

Ces membres sont renouvelables tous les 2 ans et les membres sortants peuvent voir leur mandat prorogé. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Chaque membre pourra être remplacé par un suppléant désigné dans les conditions ci-dessus.

Cette commission a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions de la présente convention ;

- de régler les conflits survenus à l'occasion de son application ;

- de veiller au respect de la convention par les parties en cause, et notamment au respect des assimilations en matière d'emploi, de catégories, d'avantages de carrière.

La commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans un délai ne pouvant dépasser 2 mois après réception de la demande de réunion adressée par la partie demanderesse à l'autre partie.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

La commission de conciliation prévue au présent article est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Au cas où l'accord ne pourrait se faire entre délégués salariés, pour la désignation du président, il sera alors procédé à un tirage au sort entre tous les représentants salariés.

Pour toutes délibérations intéressant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister à titre consultatif de représentants nationaux de leurs organisations.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité des voix sont exécutoires.

En cas de partage des voix, un arbitre pourra être désigné, d'un commun accord par la commission de conciliation, sur une liste de personnalités désignées à l'avance. Les décisions de cet arbitre seront alors exécutoires.

Les délibérations de la commission de conciliation ne sont pas secrètes. Un procès-verbal de délibération sera établi, et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

La commission nationale paritaire de conciliation pour les litiges individuels résultant de l'application de la présente convention pourra mettre en place selon les besoins une délégation paritaire dans chaque région d'action sanitaire et sociale. Pour ces mêmes litiges, la commission nationale fonctionnera alors en tant qu'organisme d'appel.

Titre VIII : Mesures transitoires

Intégrations

Article 46
En vigueur non étendu

Pour la constitution initiale de chacun des corps de personnel prévus en annexes à la présente convention, il sera procédé dans les conditions ci-après définies à l'intégration de tous les salariés permanents qui, à la date d'application de la présente convention, se trouveront en activité de service, ou dans l'une des positions assimilées à des périodes de travail effectif prévues à l'article 22.

Reclassements

Article 47
En vigueur non étendu

Pour chacun des emplois prévus à la présente convention, ces intégrations seront prononcées selon le principe général du reclassement :

- dans l'emploi similaire ou correspondant à l'emploi tenu à la date d'application ;

- à un salaire majoré pour ancienneté, égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son emploi d'origine,

compte tenu du fait que la nouvelle nomination ne saurait procurer un avantage inférieur à celui qui aurait résulté de la promotion d'échelon (ou majoration d'ancienneté) de l'intéressé dans son ancien grade.

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

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

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

Textes Attachés

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

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

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

Durée hebdomadaire de travail

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982 JORF 9 avril 1982

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

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

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

Prime journalière forfaitaire de " transfert "

Article 2

En vigueur non étendu

Les personnels salariés relevant du présent avenant, au titre de compensation de la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors domicile personnel, bénéficieront d'une prime forfaitaire de " transfert " fixée à une valeur de 3 points de coefficient par journée indivisible de participation, y compris repos hebdomadaire situé dans la période de " transfert ".

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

Prime forfaitaire spéciale de " responsabilité exceptionnelle "

Article 3

En vigueur non étendu

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

Prime de service pour servitudes d'internat

Article 4

En vigueur non étendu

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

- aux conditions et taux de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour les bénéficiaires de cet article ;

- aux conditions et taux de l'article 3 de l'annexe n° 5 pour les bénéficiaires de cet article ;

- aux conditions et taux " Educateur spécialisé " de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour tous les autres personnels.

Conditions d'hébergement

Article 5
En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 289 du 3 octobre 2003 BO conventions collectives 2004-27.

a) Transport.

Les frais de transport des salariés participant aux " transferts " d'établissement ou aux camps et colonies sont à la charge de l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de transport (et de séjour) pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article 7 de l'annexe n° 1 à la convention.

b) Nourriture.

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

c) Logement.

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

d) Equipement matériel et vestimentaire.

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

Utilisation de voiture personnelle

Article 6
En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 145 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 25 mars 1982 JORF 9 avril 1982
Dans le cas d'utilisation pendant les transferts totaux ou partiels des établissements de voiture personnelle en tant que véhicule de service, à la demande de l'employeur, celui-ci devra prendre toutes garanties à ses frais, d'une couverture complémentaire par police d'assurance temporaire de tous les risques encourus du fait de cette utilisation.

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

Information préalable des salariés

Article 7
En vigueur non étendu

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

Annexe n° 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature

Préambule
En vigueur non étendu

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

TITRE Ier : DISPOSITIONS PERMANENTES

Salaires

Article 1er
En vigueur non étendu
Voir avenants salaires.

Indemnité de sujetion spéciale

Article 1er bis
En vigueur non étendu
Une indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du salaire brut indiciaire est attribuée aux personnels bénéficiaires du présent avenant.

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

L'indemnité est versée à tous les personnels salariés bénéficiaires de la convention collective du 15 mars 1966, à l'exception des :

- directeur d'association ;

- directeur adjoint d'association ;

- directeur administratif d'association ;

- secrétaires généraux administratifs d'association ;

- directeur de complexe ;

- directeur d'établissement ou de service ;

- directeur adjoint d'établissement ou de service ;

- directeur d'IRTS, Directeur d'école à formations multiples et directeur d'école à formation unique ;

- directeur adjoint d'IRTS, d'écoles à formations multiples, responsable de centres d'activités.

Salaire minimum garanti

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 249 du 21 juin 1994

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

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

- le surclassement « internat » pour :

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

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

- l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » (7 points) de l'annexe n° 5, article 3, alinéa a ;

- l'indemnité de sujétion spéciale ;

- la majoration familiale de salaire.

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

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

Majoration familiale de salaire

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 204 du 6 octobre 1989 en vigueur le 1er septembre 1989, agréé par arrêté du 6 décembre 1989 JORF 3 janvier 1990.

La majoration familiale de salaire accordée à tout salarié chargé de famille conformément à l'article 36 (5e alinéa) de la présente convention, est fixée en fonction :

- de la valeur du point servant de base à la détermination des salaires, pour sa partie forfaitaire, d'une part ;

- et du salaire personnel comportant :

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

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

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

conformément au barème ci-après.

La notion "d'enfant à charge" à retenir pour déterminer le droit au bénéfice de cette majoration est celle fixée en matière de prestations familiales par le titre II du livre V du code de la sécurité sociale.

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

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

Majoration familiale de salaire

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

1. - TAUX PLANCHER FORFAITÉ (1) applicable jusqu'au coefficient de base personnel 645 exclu (avant prise en compte du surclassement « internat » et des indemnités en points éventuels)		
	MONTANT TOTAL MENSUEL DE LA MAJORATION (2)	
Nombre d'enfants à charge	Partie fixe	Partie variable en points de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	70 F	20 points
3 enfants	100 F	54 points
Par enfant en plus du 3e	30 F	40 points

2. - TAUX NORMAL à partir du coefficient de base personnel 645 inclus (avant prise en compte du surclassement « internat » et des indemnités en points éventuels)		
Nombre d'enfants à charge	Partie fixe	Partie variable en % du salaire de base (3)
1 enfant	4 points	-
2 enfants	70 F	3 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)
3 enfants	100 F	8 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)
Par enfant en plus du 3e	30 F	6 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)

3. - TAUX PLAFOND à partir du coefficient de base personnel 1028 inclus (non comprises éventuelles indemnités en points)		
Nombre d'enfants à charge	Partie fixe	Partie variable en points de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	70 F	32 points

3 enfants	100 F	85 points
Par enfant en plus du 3e	30 F	64 points

(1) Effet au 1er septembre 1989.

(2) Montant total arrondi au centime supérieur.

(3) Y compris surclassement « internat » et primes et indemnités en points, éventuels.

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

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

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

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

Logement

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 289 du 3 octobre 2003 art. 2 BO conventions collectives 2004-27.

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

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

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à l'occupation des lieux cesse dès la rupture. En cas de logement non meublé, un délai de 1 mois sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.

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

A. - Logements fournis à titre gratuit

Le logement fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature. Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur (1).

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

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

- la valeur du logement fourni à titre gratuit dont il bénéficie subit un abattement de 30 % de la valeur locative (ou, à partir du 1er janvier 2007, 30 % de la valeur forfaitaire) ;

- en cas de suspension de contrat de travail au-delà de 3 mois, le salarié ne conservera pas la jouissance de son logement, sauf décision plus favorable de l'employeur.

B. - Logements fournis à titre onéreux

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

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

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

C. - Accessoires au logement

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

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

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

Nourriture

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 289 du 3 octobre 2003 BO conventions collectives 2004-27.

A. - Fourniture des repas à titre gratuit. - Principe

Le repas fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature. Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur (1).

B. - Fourniture des repas résultant

d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service

Les repas fournis gratuitement aux personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, pédagogique, sociale ou psychologique et dont la présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle, ne sont pas des avantages en nature et n'ont, dès lors, pas à être réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales.

La fourniture des repas n'est pas due pendant les périodes d'absences, mêmes rémunérées.

La liste du personnel bénéficiant d'un repas par nécessité de service est fixée par l'association employeur dans chaque établissement après avis des représentants du personnel.

C. - Personnel de cuisine

Le personnel de cuisine (cuisinier, commis, agent de cuisine, et toute personne appelée à participer à la préparation du repas) bénéficie de l'avantage en nature repas chaque fois que son horaire de travail est compris dans la tranche 11 heures-14 heures ou/et 18 heures-21 heures.

Pendant les périodes de congés payés et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu, une indemnité correspondante (2) se substituant à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires définis à l'alinéa 1.

Si, par convenance personnelle, le salarié renonce à consommer le repas fourni, celui-ci sera tout de même estimé comme avantage en nature.

D. - Fourniture collective des repas à titre onéreux

Selon les modalités fixées par l'association employeur, les salariés pourront bénéficier de la fourniture de repas moyennant une participation.

La participation du salarié est fixée par l'association employeur. Toutefois, elle ne pourra pas être inférieure à 50 % du montant réglementaire fixé pour l'évaluation du repas fourni à titre gratuit (3).

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

Vêture et outillage de travail

Article 6

En vigueur non étendu

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

Frais professionnels

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 296 du 10 mai 2004 BO conventions collectives 2005-5.

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

(en euros)

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

Indemnité journée : 2 repas + nuitée	83,86	68,61

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

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

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

- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

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

Indemnités kilométriques

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 165 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 15 novembre 1985 JORF 4 décembre 1985.

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

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

Indemnité pour travail des dimanches et jours fériés

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 235 du 12 mars 1992 en vigueur le 1er janvier 1992 agréé par arrêté du 20 avril 1993 JORF 6 mai 1993.

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

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

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué ce dimanche ou ce jour férié.

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

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente annexe prévue à la convention collective nationale précise les dispositions particulières applicables aux personnels de direction, d'administration et de gestion des organismes, établissements et services visés par le champ d'application professionnel fixé à l'article 1er de ladite convention.

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

Durée, révision

Article 2

En vigueur non étendu

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

Congés payés annuels supplémentaires

Article 6

En vigueur non étendu

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

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

Autres personnels : 3 jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre.

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

Indemnités

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 224 du 24 avril 1991, agréé par arrêté du 10 juin 1991 JORF 2 juillet 1991.

Chaque fois que normal, les indemnités pour sujétions particulières ont été intégrées dans les traitements prévus aux tableaux de classification de la présente annexe.

Toutefois, aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention collective nationale, viennent éventuellement s'ajouter des indemnités pour sujétions particulières ne subissant pas les majorations d'ancienneté, à un taux mensuel fixé forfaitairement à la valeur d'un nombre de points de coefficient de salaire de base.

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

a) Indemnité de gestion et de responsabilité

Les personnels assumant des responsabilités de caisse et non classés, soit comme cadre, soit dans un emploi de comptabilité ou d'économat, bénéficient d'une indemnité mensuelle forfaitaire de 10 points de coefficient convention collective nationale de travail.

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

Classement fonctionnel

Article 8

En vigueur non étendu

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

Pour les directeurs, directeurs adjoints et cadres de direction, les dispositions sont reportées à l'annexe n° 6.

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

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

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

En vigueur non étendu

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

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

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

Le classement conventionnel sera celui correspondant audit emploi créé.

E 1. - Agents de bureau

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 art. 1 BO Conventions collectives 95-17 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 28 septembre 1994.
Effectue des travaux de recherche, de classement, de documentation, de dactylographie, de bureautique, de reprographie, de saisie informatique, la tenue d'un standard ou des tâches administratives simples.

ECHELON	COEF.
Début	341
Après 1 an	362
Après 3 ans	371
Après 5 ans	381
Après 7 ans	391
Après 10 ans	400
Après 13 ans	406
Après 16 ans	415
Après 20 ans	421
Après 24 ans	432
Après 28 ans	445

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

Agent administratif

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant 250 bis du 19 décembre 1994 art. 1 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.
Exécute les travaux de classement de documentation, de sténographie, de dactylographie, de bureautique, de saisie informatique et des tâches administratives courantes ou comptables simples.

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau V.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	360
Après 1 an	376
Après 3 ans	391
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

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

Agent administratif principal

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 art. 3 BO Conventions collectives 95-17 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 28 septembre 1994.
Assure divers travaux administratifs, comptables, informatiques requérant une certaine initiative.

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

ECHELON	COEFFICIENT
Début	396
Après 1 an	405
Après 3 ans	418

Après 5 ans	432
Après 7 ans	448
Après 10 ans	461
Après 13 ans	474
Après 16 ans	486
Après 20 ans	498
Après 24 ans	516
Après 28 ans	530

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

Technicien qualifié

En vigueur non étendu

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

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

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

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

ECHELON	COEFFICIENT
Début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	438
Après 3 ans	453
Après 5 ans	465
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501
Après 12 ans	513
Après 15 ans	527
Après 18 ans	556
Après 21 ans	587
Après 24 ans	617
Après 28 ans	652

Par avenant n° 250, les emplois conventionnels de :- secrétaire médicale ;- secrétaire médicale principale ;- secrétaire administratif (2e classe) ;- comptable (2e classe) ;- rédacteur documentaliste ;- secrétaire de direction (niveau I) ;- adjoint d'économat,sont regroupés sous la dénomination " Technicien qualifié ".

E 5. - Technicien supérieur

En vigueur non étendu

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

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations.

L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents administratifs et éventuellement de techniciens qualifiés.

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

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

ECHELON	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

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

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

En vigueur non étendu

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

CLASSEMENT ACTUEL

ECHELON	COEF.
Début	421
Après 2 ans	467
Après 4 ans	512
Après 6 ans	539
Après 8 ans :	
- 1 an	577
+ 1 an	577
Après 10 ans	616
Après 12 ans	652
Après 15 ans :	
- 4 ans	691
+ 4 ans	691

NOUVEAU CLASSEMENT

ECHELON	COEF.	ANCIENNETE D'ECHELON
Début	434	Conservée
Après 3 ans	478	Conservée
Après 7 ans	537	Conservée
Après 9 ans	570	Conservée
Après 11 ans	581	Conservée majorée de 12 mois
Après 14 ans	615	Conservée majorée de 12 mois
Après 17 ans	647	Conservée majorée de 12 mois
Après 20 ans	679	Conservée majorée de 12 mois
Après 24 ans	715	Conservée
Après 28 ans	762	Nulle

ANNEXE N° 3 : Personnel éducatif, pédagogique et social

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Bénéficiaires

Article 1er
En vigueur non étendu

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services du champ d'application professionnel fixé à l'article 1er de ladite convention, de la mise en oeuvre des techniques éducatives, pédagogiques et sociales.

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

Durée - Révision

Article 2
En vigueur non étendu

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

Conditions de recrutement

Article 3
En vigueur non étendu

Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente annexe s'il ne justifie des conditions de qualification définies réglementairement par les pouvoirs publics pour l'exercice de ces emplois dans le secteur privé.

Durée hebdomadaire du travail

Article 5
En vigueur non étendu

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

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

a) Les heures travaillées auprès des usagers ;

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

c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

Congés payés annuels supplémentaires

Article 6
En vigueur non étendu

Les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice de 6 jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et pris au mieux des intérêts du service. La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4e alinéa de l'article 22.

Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de 6 jours consécutifs, d'un congé payé supplémentaire.

Indemnités

Article 7
En vigueur non étendu

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

Chaque fois que normal, les indemnités pour sujétions particulières ont été intégrées dans les traitements prévus aux tableaux de classification de la présente annexe.

Toutefois, aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention nationale peuvent éventuellement s'ajouter des indemnités pour sujétions particulières, ne subissant pas les majorations d'ancienneté, à un taux mensuel fixé forfaitairement à la valeur d'un nombre de points de coefficient de salaire de base.

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

a) Indemnité de " qualification spécialisée " Psychologie.
(Dispositions supprimées par avenant n° 250 1994-07-11)

b) Indemnité de " qualification spécialisée " Service social.

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

c) " Prime forfaitaire mensuelle ".

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

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

Les traitements sont exclusifs de toute autre indemnité.

Prime de service pour sujétions spéciales.

Les chefs de service éducatifs et éducateurs de clubs et équipes de prévention bénéficient d'une majoration forfaitaire de leur coefficient de base, intégrée au traitement dont elle suit le sort, et donnant lieu aux majorations d'ancienneté affectant l'emploi considéré.

Cette majoration est fixée à :

- Chef de service éducatif : 15 points.

- Educateur : 12 points.

Cette prime n'est pas cumulative avec l'une ou l'autre des indemnités dont peuvent bénéficier contractuellement les personnels de certains clubs ou équipes de prévention.

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 268 du 29 mai 2000

Chaque fois que normal, les indemnités pour sujétions particulières ont été intégrées dans les traitements prévus aux tableaux de classification de la présente annexe.

Toutefois, aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention nationale peuvent éventuellement s'ajouter des indemnités pour sujétions particulières, ne subissant pas les majorations d'ancienneté, à un taux mensuel fixé forfaitairement à la valeur d'un nombre de points de coefficient de salaire de base.

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

a)Indemnité de « qualification spécialisée » Psychologie (supprimée par Avenant nº 250 du 11 juillet 1994, agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO du 28 septembre 1994).

b)Indemnité de « qualification spécialisée » Service social (supprimée par Avenant nº 67 du 2 mai 1974).

c)« Prime forfaitaire mensuelle » (supprimée par Avenant nº 250 du 11 juillet 1994, agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO du 28 septembre 1994).

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

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

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

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

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

Le chef de service éducatif - Annexe 3

Le chef de service pédagogique - Annexes 3 et 9

Le conseiller pédagogique - Annexe 3

L'éducateur technique chef - Annexe 3

L'assistante sociale chef - Annexe 3

Le chef de service animation - Annexe 3

Le chef de service paramédical - Annexe 4

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

Le chef de service - Annexe 10

(Avenant nº 250 du 11.7.1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994, JO 28 septembre 1994.).

2 - Pour remédier à la grave pénurie de personnel éducatif compromettant le fonctionnement des internats, il est institué un surclassement Internat. (Avenant nº 202 du 27 juin 1989, agréé par arrêté du 11 août 1989, JO du 25 août 1989).

3 - *Prime de service pour sujétions spéciales*

Les chefs de service éducatif et éducateurs de clubs et équipes de prévention bénéficient d'une majoration forfaitaire de leur coefficient de base, intégrée au traitement dont elle suit le sort, et donnant lieu aux majorations d'ancienneté affectant l'emploi considéré.

Cette majoration est fixée à :

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

- Éducateur : 12 ponts.

Cette prime n'est pas cumulative avec l'une ou l'autre des indemnités dont peuvent bénéficier contractuellement les personnels de certains clubs ou équipes de prévention.

(Avenant nº 41 du 24 juillet 1972 à effet du 1er septembre 1972).

4 - Prime pour les personnels travaillant en CER

(Ajoutée par avenant nº 268 du 29 mai 2000, agréé par arrêté du 18 septembre 2000, JO du 27 septembre 2000 applicable à compter du 1er octobre 2000)

Avenant nº 295 du 10 mai 2004, agréé par arrêté du 14 décembre 2004, JO du 28 décembre 2004, applicable à compter du 1er janvier 2005 : Les dispositions de l'avenant nº 268 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs renforcés (CER) sont étendues aux mêmes catégories de salariés exerçant leur activité dans un centre éducatif fermé (CEF).

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit, travaillant dans un centre éducatif renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

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

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

Majoration d'ancienneté

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 144 du 27 novembre 1981 agréé par arrêté du 22 mars 1982 JORF 18 mai 1982, voir art. 39 des clauses générales de la convention

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

En tant que promotion professionnelle, par dérogation aux dispositions du 1er alinéa de l'article 38 de la convention, et en application du 2e alinéa de l'article 39 de la convention,

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

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

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

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

Moniteur-éducateur ayant acquis sa qualification :

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

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

Educateur spécialisé ayant acquis sa qualification :

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

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

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

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

Surveillance de nuit

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 115 du 1 juin 1978 agréé par arrêté du 10 juillet 1978 JORF 14 juillet 1978

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

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail éducatif ;

- entre 9 et 12 heures, chaque heure est assimilée à 1/2 heure de travail éducatif.

ANNEXE N° 3 : Classification des emplois et coefficients de salaires du personnel éducatif, pédagogique et social

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Educateur spécialisé - Jardinière d'enfants spécialisée

En vigueur non étendu

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

Educateur spécialisé

Avant le 1er mars 1973 :

Justifiant d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateurs spécialisés figurant sur la liste annexée à la présente convention (annexe n° 3 A), ou reconnu comme tel au titre des articles 6, 10 ou 11 des accords de travail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958, ou des dispositions réglementaires analogues ultérieures.

Après le 1er mars 1973 :

Justifie :

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

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

- du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (décret n° 67-138 du 22 février 1967, modifié par décret n° 73-116 du 7 février 1973) ;

- du certificat national de qualification d'éducateur spécialisé régulièrement délivré par le CTNEAI au titre de l'action d'adaptation (protocole d'accord du 4 juin 1969, convention de type B du 3 décembre 1966).

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

Jardinière d'enfants spécialisée

Cadre d'extinction.

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

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552

Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783

---

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

Aide médico-psychologique

En vigueur non étendu

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

Justifie du certificat d'aptitude délivré au nom du secrétaire d'Etat à l'action sociale et à la réadaptation par le chef du service régional de l'action sanitaire et sociale, au titre de l'arrêté ministériel du 4 septembre 1972 (*tel que modifié par l'avenant n° 48 du 11 avril 1973*).

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

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

Educateur scolaire avec CAP

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Justifiant :

- soit du certificat d'aptitude pédagogique ;

- ou du diplôme d'instituteur ;

- ou du certificat de qualification aux fonctions d'éducateur scolaire reconnu par le ministre des affaires sociales et obtenu avant le 31 décembre 1992.

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

Educateur scolaire avec baccalauréat

En vigueur non étendu

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

Justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet.

échelon	Coefficient
Début	393
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447

Après 7 ans	462
Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557

Moniteur-éducateur

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Avant le 1er mars 1973 :

Dans les établissements autorisés par les pouvoirs publics à utiliser cette catégorie de personnel, exerce son activité éducative conjointement avec les éducateurs spécialisés et justifie du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par l'un des centres de formation figurant à la liste annexée à la présente convention (annexe n° 3 B) obtenu après 2 années de formation théorique et pratique, du baccalauréat complet et de la reconnaissance d'aptitude aux fonctions éducatives, après un stage de 3 mois, par les commissions de présélection des écoles d'éducateurs spécialisés, ou du certificat d'aptitude à la fonction obtenu après sélection et exercice pendant cinq années au moins de fonctions éducatives en qualité de stagiaire.

Après le 1er mars 1973 :

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

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

Après 24 ans	4 ans	617	630
Après 28 ans	-	652	665

Effet au 1er août 1994.

(1) Avec sujétions d'internat.

Educateur de jeunes enfants

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Justifiant du diplôme d'éducateur de jeunes enfants ou du diplôme de jardinière d'enfants.

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

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
(1) Avec sujétions d'internat.		

Educateur technique

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Justifiant soit d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme admis en équivalence et de 5 ans de pratique professionnelle dans leur métier de base après l'obtention du diplôme professionnel en cause, soit d'un baccalauréat de technicien, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un diplôme d'enseignement technologique de niveau équivalent ou supérieur et de 3 ans de pratique professionnelle dans leur métier de base.

Les éducateurs techniques recrutés en vue de la formation spécialisée « Enfance inadaptée » sont tributaires de l'emploi conventionnel ainsi défini.

échelon	coefficient
Début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	438
Après 3 ans	453
Après 5 ans	465
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501
Après 12 ans	513
Après 15 ans	527
Après 18 ans	556
Après 21 ans	587
Après 24 ans	617
Après 28 ans	652

Monitrice d'enseignement ménager

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 janvier 1994 JORF 28 septembre 1994.

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

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

échelon	Coefficient

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

Conseillère en économie familiale et sociale

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Travailleuse sociale qualifiée, justifiant soit du diplôme d'Etat de conseillère en économie familiale et sociale, soit du brevet de technicien supérieur de conseillère ménagère, qui concourt à l'information et à la formation des familles pour les aider à résoudre les problèmes de la vie quotidienne par une activité spécifique s'insérant dans le cadre de l'action sociale.

échelon	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570

Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Animateur socio-éducatif

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 janvier 1994 JORF 28 septembre 1994.

Justifiant du DEFA (diplôme d'Etat aux fonctions d'animation) institué par le décret nº 79-500 du 28 janvier 1979 et du certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives et à l'exercice des professions socio-éducatives (CAPASE) institué par l'arrêté du 5 février 1970 du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargé de la jeunesse, des sports et des loisirs, exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin dans des services de prévention ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative.

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

(1) Avec sujétions d'internat.		

Animateur (titulaire du DUT, formation de niveau III)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

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

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

Professeur d'éducation physique et sportive

En vigueur non étendu

Remplacé par avenant n° 292 du 14 janvier 2004

Il est créé un poste de professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans les structures scolaires du second degré dont les conditions d'agrément nécessitent ce type d'emploi et réservé aux titulaires d'un diplôme de niveau II, en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début (1 an)	454
Après 1 an (2 ans)	467
Après 3 ans (2 ans)	498
Après 5 ans (2 ans)	523
Après 7 ans (2 ans)	557
Après 9 ans (2 ans)	590
Après 11 ans (3 ans)	601
Après 14 ans (3 ans)	635
Après 17 ans (3 ans)	667
Après 20 ans (4 ans)	699
Après 24 ans (4 ans)	735
Après 28 ans	782

Le professeur d'EPS, qui exerce dans un établissement relevant des annexes XXIV et suivantes au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'une spécialisation d'activités physiques adaptées « public spécifique : personnes handicapées ». Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

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

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

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

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

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

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

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

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

Professeur d'éducateur sportif en EPS ou APS

En vigueur non étendu

Remplacé par avenant n°292 du 14 janvier 2004

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

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

A. - Educateur sportif, en position d'enseignant

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

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

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

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

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

B. - Educateur sportif, hors position d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

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

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

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

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

et, pour partie, hors position d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

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

Régime des congés payés supplémentaires

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

Educateur sportif

titulaire d'un diplôme de niveau III

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	COEFFICIENT avec anomalie de rythme de travail (*)
Début	434	446
Après 1 an (2 ans)	447	459
Après 3 ans (2 ans)	478	491
Après 5 ans (2 ans)	503	517
Après 7 ans (2 ans)	537	552
Après 9 ans (2 ans)	570	586
Après 11 ans (3 ans)	581	597
Après 14 ans (3 ans)	615	632
Après 17 ans (3 ans)	647	665
Après 20 ans (4 ans)	679	698
Après 24 ans (4 ans)	715	735
Après 28 ans	762	783
(*) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes : - des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ; - des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966).		

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

Educateur sportif

titulaire d'un diplôme de niveau IV

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	COEFFICIENT avec anomalie de rythme de travail (*)
Début	411	421

Après 1 an (2 ans)	424	434
Après 2 ans (2 ans)	438	450
Après 3 ans (2 ans)	453	464
Après 5 ans (2 ans)	465	476
Après 7 ans (2 ans)	482	493
Après 9 ans (3 ans)	501	513
Après 12 ans (3 ans)	513	525
Après 15 ans (3 ans)	527	539
Après 18 ans (3 ans)	556	698
Après 21 ans (3 ans)	587	600
Après 24 ans (4 ans)	617	635
Après 28 ans	652	665
(*) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes : - des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ; - des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966).		

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

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

Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités

En vigueur non étendu

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

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT	COEFFICIENT avec anomalie de rythme de travail (*)

Début 3 ans	339	349
Après 3 ans (3 ans)	359	369
Après 6 ans (3 ans)	382	393
Après 9 ans (4 ans)	402	413
Après 13 ans (4 ans)	425	437
Après 17 ans (4 ans)	448	460
Après 21 ans (4 ans)	469	482
Après 25 ans	490	503
(*) On entend par anomalie de rythme de travail un horaire comprenant les deux sujétions suivantes : - des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ; - des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966).		

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

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

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

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuel supplémentaires

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

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

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

Assistante sociale chef

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 janvier 1994 JORF 28 septembre 1994.

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

échelon	Coefficient

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

Assistant de service social

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 janvier 1994 JORF 28 septembre 1994.

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

échelon	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715

Après 28 ans	762

Educateur scolaire spécialisé

En vigueur non étendu

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

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

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

Educateur technique spécialisé

En vigueur non étendu

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

Justifiant du certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé institué par le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la santé publique et de la sécurité sociale (tel que modifié par avenant n° 48 du 11 avril 1973 et protocole d'accord du 28 janvier 1974).

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

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

Enseignant technique

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 janvier 1994 JORF 28 septembre 1994.

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

échelon	Coefficient
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570

Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

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

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

Angers (49)

Centre de formation d'éducatrices et d'éducateurs spécialisés, 10, rue Michelet, et 1, rue Daillière (diplômes délivrés à compter de mai 1957 ainsi que ceux délivrés depuis 1954 s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960).

Bordeaux (33)

Centre de formation d'éducateurs spécialisés, 125, boulevard du Maréchal-Leclerc (précédemment à Caudéran) (diplômes délivrés à compter de 1966).

Bordeaux (33)

Institut d'études psychosociales et psychologiques de l'université de Bordeaux, 32-35, cours de Verdun, puis école d'éducateurs spécialisés, 9, rue du Colisée (diplômes délivrés à compter de juin 1954).

Buc (78)

Ecole d'éducateurs spécialisés de Versailles, 1 bis, rue Louis-Massotte (précédemment 58, avenue des Etats-Unis, Versailles) (diplômes délivrés à compter de 1967).

Canteleu (76)

Institut H.-Wallon, école d'éducateurs spécialisés, route de Duclair (précédemment au Mesnil-de-Louvigny près de Caen, Calvados) (diplômes délivrés à compter de 1965).

Clermont-Ferrand (63)

Ecole pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, 62, avenue Marx-Dormoy (auparavant 20, rue Emile-Zola, à Chamalières) (diplômes délivrés à compter de juin 1962).

Créteil (94)

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

Dijon (21)

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 21, rue du Professeur-Marion (précédemment 28, boulevard Carnot) (diplômes délivrés à compter de juin 1964).

Epinay-sur-Seine (93)

Centre de formation d'éducateurs spécialisés, 7, rue Mulot (précédemment sis à Montesson) (diplômes délivrés à compter de mai et juin 1944).

Lille (59)

Institut d'études médico-sociales psychopédagogiques de l'inadaptation, université de Lille, 116, rue de l'Hôpital-Militaire ; 3, rue Jean-Bart, puis 23, rue Gosselet (diplômes délivrés à compter de juin 1962).

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

Lyon (69)

Ecole pratique de psychologie et de pédagogie de l'université de Lyon, section d'éducateurs spécialisés, 47-49, rue Philippe-de-Lassalle (diplômes délivrés à compter de juin 1944).

Institut de pédagogie des facultés catholiques, 25, rue du Plat (diplômes délivrés à compter de juin 1950).

La formation pratique des élèves inscrits dans ces deux derniers établissements était assurée par le centre de formation d'éducateurs pour l'enfance inadaptée, 13, rue Griffon, Lyon (1er).

Le Mesnil-de-Louvigny (14)

Voir Canteleu.

Marseille (13)

Ecole pour la formation des éducateurs et des éducatrices spécialisés pour l'enfance et l'adolescence inadaptée, 6, rue d'Arcole, puis 20, boulevard de Salyens (diplômes délivrés à compter de juillet 1960).

Montesson (78)

Voir Epinay-sur-Seine.

Montpellier (34)

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

Nancy (54)

Ecole d'éducatrices spécialisées, 7, rue des Glacis, puis avenue Raymond-Pinchard (diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960).

Nancy-Laxou (54)

Ecole régionale d'éducateurs spécialisés, institut Paul-Meignant, 78, boulevard Foch (précédemment 14, rue Victor-Hugo, à Nancy) (diplômes délivrés à compter de 1969).

Orléans-Olivet (45)

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

Paris (75)

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

Centre de formation d'éducateurs spécialisés et de moniteurs-éducateurs, 60, rue de Rome, 75008 Paris, puis 145, avenue Parmentier, 75010 Paris (diplômes délivrés à compter de juin 1964).

Pau (64)

Institution de formation d'éducateurs spécialisés, Les Hêtres, 2, avenue Henri-Russel (diplômes délivrés à compter de 1966).

Peynier (13)

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

Poitiers (86)

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

Rennes (35)

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

Strasbourg (67)

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

Toulouse (31)

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

Tours (37)

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

Versailles (78)

Voir Buc.

Alger

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

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

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

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

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

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

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

Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active, délégation générale, 55, rue Saint-Placide, à Paris (6e) (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur d'internat du 1er degré).

Sections de monitrices de l'enfance dépendant du groupe des écoles d'éducatrices de l'enfance et des éducatrices spécialisées (A.M.C.E.), et notamment les centres de formation de :

Lille (59)

22, rue Halévy (précédemment 20, boulevard de la Liberté).

Nancy (54)

Avenue Raymond-Pinchard (précédemment 7, rue des Glacis).

Nice (06)

Avenue Bellanda, Cimiez.

Paris (75)

60, rue de Rome (8e).

Peynier (13)

Le Château

Saint-Symphorien-lès-Tours (37)

17, quai Portillon.

Pau (64)

2, avenue Henri-Russel.

Angers (49)

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

Béhasque (64)

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

Bordeaux (33)

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

Bron-Parilly (69)

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

Castelnaudary (11)

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

Chamalières (63)

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

La Force (24)

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

Lyon (69)

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

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

Marseille (13)

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

Nancy (54)

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

Nantes (44)

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

Nîmes (30)

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

Paris (75)

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

Rouen (76)

Section de moniteurs-éducateurs du centre de formation et de perfectionnement des éducateurs Peuple et culture de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf (diplômes délivrés à compter de 1970).

Saint-Rome-de-Dolan (48)

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

Strasbourg (67)

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

Toulouse (31)

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

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

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

Angers (49)

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

Le Ban-Saint-Martin (57)

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

Blois (41)

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

Boulogne (92)

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

Cauderan (33)

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

Courbevoie (92)

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

Le Havre (76)

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

Levallois-Perret (92)

Ecole de formation de jardinières-éducatrices, 49, rue Paul-Vaillant-Couturier (à Boulogne avant 1957) (agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1947).

Lille (59)

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

Lyon (69)

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

Marseille (13)

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

Montpellier (34)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, 19, avenue Georges-Clemenceau (agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1948).

Montrouge (92)

Centre pédagogique de l'institution Jeanne-d'Arc, 44, rue Gabriel-Péri (agréé le 3 août 1956, avec effet de date sa d'ouverture, 1954).

Mulhouse-Dornach (68)

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

Nantes (44)

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

Paris (75)

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

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

Ecole pratique de formation sociale, 185, rue de Charonne (11e) (agréée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1908).

Association Maria-Montessori, centre de formation de jardinières montessoriennes, 9, boulevard Péreire (17e) (agréée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1947).

Centre de jardinières d'enfants, Les Heures-Claires, section de l'école normale sociale, 56, rue du Docteur-Blanche (16e) (agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1932 ; fermé le 30 septembre 1960).

Centre de formation de jardinières d'enfants, foyer Charles-Péguy, 54, avenue de la République (11e) (agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1941 ; fermé en juillet 1962).

Cours pédagogique, section spécialisée du collège Sévigné, 28, rue Pierre-Nicole (5e) (agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1909 ; retrait d'agrément à compter du 1er octobre 1972).

Centre de formation de jardinières d'enfants, école technique Saint-Honoré-d'Eylau, 117, avenue Victor-Hugo (16e) (agréé le 15 juin 1958, avec effet du 9 septembre 1955).

Poligny (39)

Section de formation de jardinières d'enfants, école nationale professionnelle de jeunes filles, 2, rue H.-Friand (agréée le 9 mai 1956, avec effet de sa date d'ouverture, 1956 ; fermé en juillet 1970).

Rennes (35)

Centre de formation de jardinières montessoriennes, 8, rue de Robien (agréé le 23 avril 1971, à compter de septembre 1971).

Sainte-Marie-aux-Mines (30)

Centre de formation de jardinières d'enfants, collège mixte Sainte-Marie, 116, rue Clemenceau (agréé le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, octobre 1947).

Sèvres (92)

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

Strasbourg (67)

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

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

Toulouse (31)

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

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

Tours (37)

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

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

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

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

Clermont-Ferrand (63)

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

Dijon (21)

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

Grenoble (38)

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

Lille (59)

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

Marseille (13)

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

Montpellier (34)

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

Rouen (76)

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

Toulouse (31)

Centre de formation d'éducateurs spécialisés (CREAI), en 1970, attestation de fin de formation ; en 1972, diplôme d'école délivré par le directeur régional de l'action sanitaire et sociale ; en 1976, certificat de fin de formation délivré par le directeur du centre de formation.

Hérouville-Saint-Clair (14)

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

Poitiers (86)

Institut régional de formation et de recherche pour les carrières sociales, certificat de formation délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de formation complémentaire pour les éducateurs techniques délivré en 1968, 1970, 1971 et 1972.

Strasbourg (67)

Ecole d'éducateurs spécialisés du centre régional d'Alsace pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, certificat de formation complémentaire en psychopédagogie de jeunes inadaptés (éducateur technique) délivré en 1964, 1965, 1966, 1967, 1969 et 1970.

Annexe n° 4 - Personnel psychologique et paramédical

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Bénéficiaires

Article 1er
En vigueur non étendu

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services du champ d'application professionnel fixé à l'article 1er de ladite convention, de la mise en oeuvre des techniques psychologiques et paramédicales.

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

Durée, révision

Article 2
En vigueur non étendu

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

Durée hebdomadaire de travail

Article 4
En vigueur non étendu
La répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux), permettant la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

a) Les heures travaillées auprès des usagers ;

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

c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

Congés payés supplémentaires

Article 6
En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 164 du 28 mai 1985 agréé par arrêté du 4 juillet 1985 JORF 12 juillet 1985.
Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice :

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

- autres personnels : 3 jours de congés consécutifs ;

Non compris les jours fériés et repos hebdomadaires, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4e alinéa de l'article 22.

Indemnités

Article 8
En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 septembre 1994.

Prime spécifique mensuelle de 23 points.

Article 9
En vigueur non étendu

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

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

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Personnel psychologique et paramédical

Kinésithérapeute - Ergothérapeute - Orthophoniste - Orthoptiste - Psychomotricien

En vigueur non étendu

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

Kinésithérapeute

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

Ergothérapeute

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

Orthophoniste

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

Orthoptiste

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

Psychomotricien

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

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

Puéricultrice

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

Infirmier

En vigueur non étendu

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

Diplômé d'Etat ou de secteur psychiatrique.

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

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

Aide soignant

En vigueur non étendu

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

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

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

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414

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

Auxiliaire de puériculture

En vigueur non étendu

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

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

échelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486

Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Annexe n° 5 Dispositions particulières au personnel des services généraux

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Bénéficiaires

Article 1
En vigueur non étendu

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services, du champ d'application professionnel fixé à l'article 1er de ladite convention, de tous travaux nécessaires au bon fonctionnement des services matériels (entretien et réparation des locaux, des cours et jardins, services de la cuisine, de la lingerie, des ateliers, etc.)

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

Durée, révision

Article 2
En vigueur non étendu

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

Indemnités

Article 3
En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 268 du 29 mai 2000
Aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention nationale viennent s'ajouter éventuellement des indemnités pour sujétions particulières.

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

a) Indemnité de risques et sujétions spéciales

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

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

b) Prime de service pour servitudes d'internat

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit travaillant dans un centre éducatif renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante (1).

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

Cette prime n'est pas réduite en cas de perception des primes définies aux articles 2 et 3 de l'annexe no 1 bis de la convention collective.

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

Avancement de grade

Article 5

En vigueur non étendu

Peuvent être nommés par promotion de grade :

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

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

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

Congés payés supplémentaires

Article 8

En vigueur non étendu

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice de 3 jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4e alinéa de l'article 22.

Définitions conventionnelles d'emploi

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 149 du 28 avril 1982 agréé par arrêté du 28 juin 1982 JORF 17 juillet 1982, avec application au 1er septembre 1982

Les définitions conventionnelles d'emploi sont modifiées comme suit :

- veilleur de nuit : chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations ;

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

Durée du travail, équivalence

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Accord 236 du 12 mars 1992 en vigueur à la publication de l'arrêté agréé par arrêté du 27 avril 1992 JORF 10 juin 1992.

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

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

Classifications

Agent de service intérieur

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 285 du 8 juillet 2003

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

Sont classés dans cette catégorie :

- agent de buanderie ;

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

- agent d'entretien ;

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

- concierge à service continu ;

- conducteur de véhicule assurant l'entretien courant ;

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

- chauffeur chaudière chauffage central ;

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

- conducteur de machine à laver ;

- lingère ravaudeuse repasseuse ;

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

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

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

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT subissant les sujétions d'internat
Début	341	349
Après 1 an	362	371
Après 3 ans	371	380
Après 5 ans	381	390
Après 7 ans	391	399
Après 10 ans	400	409
Après 13 ans	406	415
Après 16 ans	415	425
Après 20 ans	421	431
Après 24 ans	432	442
Après 28 ans	445	455

NOTA : (1) L'avenant n° 250 a regroupé sous la dénomination "Agent de service intérieur" les emplois conventionnels d' "Agent spécialiste de service général" et d' "ouvrier professionnel de 3ème catégorie". (+) Indemnité de risques et sujétions spéciales : Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe à avoir des contacts avec les mineurs, bénéficient d'une "indemnité de risques et sujétions spéciales", dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de sept points de coefficient. Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

Ouvrier qualifié

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 285 du 8 juillet 2003

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées de niveau V.

Sont également classés dans cette catégorie :

- cuisinier qualifié ;

- lingère confectionneuse qualifiée ;

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

- maître(sse) de maison .

échelon	Coefficient	Coefficient (1)

Début	360	368
Après 1 an	376	384
Après 3 ans	391	400
Après 5 ans	403	411
Après 7 ans	415	425
Après 10 ans	432	442
Après 13 ans	448	458
Après 16 ans	462	472
Après 20 ans	479	489
Après 24 ans	493	504
Après 28 ans	501	512
(1) Avec sujétions d'internat. Indemnité de risques et sujétions spéciales : Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une indemnité de risques et sujétions spéciales, dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de 7 points de coefficient. Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.		

L'emploi conventionnel suivant :

- ouvrier professionnel de 2e catégorie,

prend la dénomination « ouvrier qualifié ».

Agent technique

En vigueur non étendu

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

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés de niveau II comptant au moins 8 années d'ancienneté dans leur emploi.

Sont classés dans cette catégorie :

- chef cuisinier ;

- conducteur mécanicien de véhicule de transport en commun ou poids lourd ;

- chef jardinier professionnel ;

- chef d'entretien assumant la responsabilité générale de l'entretien et pouvant avoir plusieurs agents sous sa responsabilité ;

- maîtresse lingère ayant plusieurs agents sous sa responsabilité.

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

(1) Avec sujétions d'internat.

Indemnité de risques et sujétions spéciales :

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

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

Les emplois conventionnels suivants :

- ouvrier professionnel de 1re catégorie ;

- maître ouvrier,

sont regroupés sous la dénomination « agent technique ».

Agents technique supérieur

En vigueur non étendu

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

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

- formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou de plusieurs agents placés sous son autorité ;

- recherche et propose les améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail et de l'organisation du service.

Accessible aux agents techniques titulaires dans la spécialité d'un diplôme de niveau IV et justifiant d'une pratique professionnelle.

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

(1) Avec sujétions d'internat.

Indemnité de risques et sujétions spéciales :

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

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

Annexe n° 6 Dispositions spéciales aux cadres

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

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

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 137 du 23 janvier 1981 agréé par arrêté du 5 juin 1981 JONC 14 juin 1981.

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

ANNEXE N° 2

Personnel de direction d'administration et de gestion

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

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

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

Les chefs comptables de 1re et 2e classe.

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

Les conseillers techniques chefs de service.

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

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

Les chefs de service documentation/information.

Les assistants de documentation.

Les économes principaux et économes de 1re classe.

ANNEXE N° 3

Personnel éducatif, pédagogique et social

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

Les assistants sociaux chefs.

ANNEXE N° 4

Personnel psychologique et paramédical

Les psychologues.

Les chefs de service paramédicaux.

ANNEXE N° 7

Personnel des écoles de formation

Les directeurs, directeurs adjoints, instructeurs chefs et instructeurs.

ANNEXE N° 10

Personnel des établissements et services pour personnes handicapées adultes

Les directeurs et directeurs adjoints :

- de centre d'aide par le travail ;

- de centre d'habitat ;

- de maison d'accueil spécialisé.

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

Les ingénieurs de fabrication.

Les cadres technico-commerciaux.

Modalités d'intégration :

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

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

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

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

Si ce nouveau classement d'emploi :

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

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

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

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

« Salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :

- avoir une formation technique ou administrative équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires, et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises ;

- exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur ;

- exercer par délégation de l'employeur un commandement notoire sur plusieurs salariés ou catégories de salariés. »

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue par l'article 13 des dispositions générales cette qualité de cadre.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Cadres techniques et administratifs

- cadre administratif, gestion, informatique, documentation, communication, entretien et sécurité, technico-commercial, cadre des centres de formation en travail social ;
- ingénieur, psychologue, sociologue ;
- conseiller technique, attaché ou assistant de direction ou de recherche.

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

- chef de service éducatif, pédagogique, animation, social, paramédical, atelier ;
- chef de service technique (personnel, administratif, financier, gestion, informatique...) ;

- chargé de recherche ou de mission ;

- conseiller technique, attaché ou assistant de direction.

2.3. Cadres de direction

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

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

adjoint, directeur technique.

Article 3

En vigueur non étendu

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

3.1. Cadres de direction non soumis à horaire préalablement établi

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

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

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

3.2. Autres cadres non soumis à horaire préalablement établi

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

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

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

3.3. Cadres soumis à horaire préalablement établi

Les dispositions générales de la convention collective leur sont applicables.

3.4. Durée hebdomadaire de travail

Conformément au titre IV, article 20.9 des dispositions générales.

Article 4

En vigueur non étendu

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

Article 5

En vigueur non étendu

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

Article 6

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions de l'article 26 de la convention collective du 15 mars 1966, en cas d'arrêt de travail résultant de maladie, d'accident du travail, les cadres percevront :

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

- pendant les 6 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Viendront en déduction du montant ainsi fixé les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les caisses de cadres ou toute autre institution de prévoyance.

Article 8

En vigueur non étendu

Les cadres relevant de la présente annexe bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens (APEC).

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

- employeur : 3/5e

- salarié : 2/5e.

Article 9

En vigueur non étendu

Après la période d'essai, le délai-congé est fixé comme suit :

- 2 mois en cas de démission,

- 4 mois en cas de licenciement.

Pour les directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, et qui comptent plus de 2 années d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, le délai-congé est fixé comme suit :

- 3 mois en cas de démission,

- 6 en cas de licenciement.

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

Article 10

En vigueur non étendu

Le cadre licencié qui compte plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- 1/2 mois par année de service en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser 6 mois de salaire ;

- 1 mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce titre de non-cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total 12 mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois de pleine activité.

Pour les cadres directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, l'indemnité de licenciement (non-cadre et cadre) ne pourra dépasser un montant égal à 18 mois de salaire.

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

Article 11

En vigueur non étendu

11.1. Pour la classification des cadres, 3 critères sont à prendre en considération :

- le niveau de qualification ;

- le niveau de responsabilité ;

- le degré d'autonomie dans la décision.

Dans les deux derniers critères, la notion de délégation est également prise en compte.

La notion de mission de responsabilité s'entend comme capacité d'initiative, pouvoir de décision dans le cadre de la délégation confiée et /ou pouvoir hiérarchique.

11.2. Niveaux de qualification

Les niveaux de qualification correspondent à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 et les diplômes reconnus par la CPNE.

11.3. Progression à l'ancienneté

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

11.4. Classification et déroulement de carrière

En fonction des critères définis ci-dessus, on distingue :

- les cadres hors-classe : sont concernés les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et /ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association ;

- les cadres de classe 1 : sont concernés les directeurs d'établissement et de service ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et /ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats

aidés, ayant un niveau II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation ;

- les cadres de classe 2 : sont concernés les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en trois catégories en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau II de qualification ;

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

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

QUALIFICATION	DIRECTEUR GÉNÉRAL	DIRECTEUR GÉNÉRAL adjoint
Niveau II minimum	1000	900

Pour les autres cadres :

QUALIFICATION	CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3
Si niveau I exigé par l'employeur	870	850	800
Niveau II	800	770	720
Niveau III		720	680

Le statut du directeur ne saurait être accordé au cadre responsable dans une structure de moins de 10 salariés (permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés).

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Indemnité liée au fonctionnement de l'association

Le directeur général ou le directeur général adjoint d'une association employant au minimum 200 salariés (permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés) bénéficie d'une indemnité, en fonction :

- de la diversité des établissements et services ;

- de la dispersion géographique des établissements et services ;

- de la diversité des missions (aide sociale, PJJ, adultes mineurs et handicapés...) d'actions innovantes qu'il entreprend dans le cadre du développement associatif.

Cette indemnité est attribuée sur décision de l'association. Son montant est compris entre 100 et 300 points pour le directeur général et entre 70 et 210 points pour le directeur général adjoint. Toutefois, dans les associations de plus de 800 salariés, le montant de l'indemnité attribuée au directeur général peut être supérieur à 300 points.

Pour le directeur général cumulant au moins 3 des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 200 points.

Pour le directeur général adjoint cumulant au moins 3 des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 140 points.

12.2. Indemnité liée au fonctionnement des établissements et services

Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et subissant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :

- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service ;

- du fonctionnement continu sans hébergement de l'établissement ;

- du fonctionnement semi-continu avec hébergement de l'établissement ;

- du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement ;

- du nombre de salariés lorsqu'il est supérieur ou égal à 30 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés ;

- des activités économiques de production et de commercialisation ;

- d'une mission particulière confiée par l'association ou la direction ;

- de la dispersion géographique des activités ;

- des activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins 3 agréments ou habilitations, 3 budgets différents, des comptes administratifs distincts.

L'association fixe le montant de cette indemnité en fonction du nombre et de l'importance des sujétions subies dans les limites suivantes :

Pour les cadres de la classe 1, cette indemnité est comprise entre 70 et 210 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 120 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement,

- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions précisées ci-dessus.

L'indemnité ne peut être inférieure à 140 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement soumis à au moins une des autres sujétions ;

- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions dont les activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins 3 agréments ou habilitations, 3 budgets différents, des comptes administratifs distincts.

Pour les cadres de la classe 2, elle est comprise entre 15 et 135 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 80 points pour le cadre exerçant son activité dans un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement.

Si ce cadre est soumis à au moins une autre sujétion, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 100 points.

Si un cadre est soumis à au moins 2 sujétions, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 70 points.

Les cadres techniques et administratifs de la classe 3 bénéficient de cette indemnité en fonction des sujétions spécifiques qu'ils supportent, non liée au fonctionnement de l'établissement ou du service. Cette indemnité est comprise entre 15 et 135 points.

Le régime indemnitaire est fixé par le contrat de travail.

Article 13

En vigueur non étendu

Eu égard aux responsabilités exercées, les cadres devront régulièrement actualiser leurs connaissances par des actions de formation, de perfectionnement et de recherche en accord avec l'employeur.

Article 14

En vigueur non étendu

14.1. Directeur général d'association ou d'organisme

Dans une association gérant plusieurs établissements ou services.
Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle.

Le directeur général est responsable de :

- la bonne exécution des décisions des instances statutaires de l'association ou de l'organisme ;

- la mise en oeuvre de la politique générale de l'association ou de l'organisme, de la vie associative et des relations publiques ;

- l'animation et la coordination d'une équipe de directeurs ;

- la sécurité générale des personnes et des biens.

14.2. Directeur d'établissement ou de service

Pour exercer cette responsabilité, il dispose du pouvoir hiérarchique et de décision. Compte tenu de la spécificité de l'association ou de l'organisme et de l'organisation choisie, il pourra se faire assister de cadres figurant à l'article 2.

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur :

- est chargé de la conception et de la mise en oeuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé ;

- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées ;

- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés ;

- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable ;

- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

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

14.3. Cadre des centres de formation en travail social

De niveau 2 chargé :

- au plan pédagogique, de missions d'enseignement, d'analyse des pratiques, d'accompagnement et d'évaluation des projets de formation individuels et collectifs,

- au plan de l'ingénierie, de missions d'élaboration et de conduite de projets (mise en oeuvre, coordination-évaluation)

- au plan du développement, des compétences de missions d'expertise, d'études et de recherches.

Article 15

En vigueur non étendu

Les cadres bénéficient des dispositions de l'annexe n° 1 « Salaires, indemnités, avantages en nature » à l'exception de l'article 1er bis devenu sans objet en application du présent avenant.

Article 16

En vigueur non étendu

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le cadre ayant capacité à exercer cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par semaine complète d'astreinte y compris le dimanche,

- 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année.

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit ainsi que de la gratuité des charges annexes (eau, chauffage et électricité).

Dans les établissements fonctionnant plus de 220 jours par an, le remplaçant permanent du directeur, ou du cadre visé à l'alinéa 1 du présent article, bénéficie des dispositions ci-dessus dans les mêmes conditions.

Les autres cadres logés à titre gratuit en application des dispositions conventionnelles avant la date d'application du présent avenant en conservent le bénéfice à titre individuel.

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non-cumul avec les dispositions du présent article.

Article 17

En vigueur non étendu

Les dispositions suivantes en matière de congés payés annuels supplémentaires demeurent applicables aux cadres.

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, les cadres ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des 3 trimestres (sauf dispositions particulières aux cadres des centres de formation et instituts de formation) qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, à l'exception des cadres travaillant dans un établissement de l'annexe n° 10.

Directeur Directeur adjoint Chef de service éducatif Chef de service pédagogique Conseiller pédagogique Educateur technique chef	6 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire. Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel (cadre) éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de 6 jours consécutifs d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du 1er alinéa de l'article 6 de l'annexe n° 3 de la convention collective.

Chef de service animation Assistant social chef Psychologue Chef de service paramédical	

Cadres techniques et administratifs	3 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.

Directeur d'IRTS Directeur d'école à formations multiples Directeur d'école à formation unique Directeur adjoint d'IRTS Directeur adjoint d'école à formations multiples Responsable de centres d'activités Responsable de projet ou chargé de mission Chargé de recherche Formateur Attaché de recherche	9 jours consécutifs de congés à Noël et Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.

Article 18

En vigueur non étendu

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1er bis (8,21 %) de l'annexe n° 1 de la convention collective de 1966 se verront appliquer l'intégralité des dispositions du présent avenant n° 265 au 1er septembre 2000.

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

Annexe Nouvelles grilles de classement

En vigueur non étendu

Cadres hors classe

Les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association.

Les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.

Périodicité	Directeurs généraux	Directeurs généraux adjoints
Début	1 000	900
Après 3 ans	1 030	927
Après 6 ans	1 060	954
Après 9 ans	1 090	981
Après 12 ans	1 120	1 008
Après 15 ans	1 150	1 035

Après 18 ans	1 180	1 062
Après 21 ans	1 210	1 089
Après 24 ans	1 240	1 116
Après 28 ans	1 280	1 152

Cadres classe 1

Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation

Les directeurs d'établissements et de service.

Les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau II minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation.

Déroulement de carrière		
Périodicité	Si niveau I exigé	Niveau II
Début	870,0	800
Après 3 ans	896,1	824
Après 6 ans	922,2	848
Après 9 ans	948,3	872
Après 12 ans	974,4	896
Après 15 ans	1 000,5	920
Après 18 ans	1 026,6	944
Après 21 ans	1 052,7	968
Après 24 ans	1 078,8	992
Après 28 ans	1 113,6	1 024

Cadres classe 2

Cadres ayant mission de responsabilité avec subdélégation

Les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques, etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en 3 catégories en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau II de qualification.

Déroulement de carrière			
Périodicité	Niveau I	Niveau II	Niveau III
Début	850,0	770,0	720,0
Après 3 ans	875,5	793,1	741,6
Après 6 ans	901,0	816,2	763,2
Après 9 ans	926,5	839,3	784,8
Après 12 ans	952,0	862,4	806,4
Après 15 ans	977,5	885,5	828,0
Après 18 ans	1 003,0	908,6	849,6
Après 21 ans	1 028,5	931,7	871,2
Après 24 ans	1 054,0	954,8	892,8
Après 28 ans	1 088,0	985,6	921,6

Cadres classe 3

Cadres techniciens

Tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification I, II, III.

Déroulement de carrière			
Périodicité	Niveau I	Niveau II	Niveau III
Début	800	720,0	680,0
Après 3 ans	824	741,6	700,4
Après 6 ans	848	763,2	720,8
Après 9 ans	872	784,8	741,2
Après 12 ans	896	806,4	761,6

Après 15 ans	920	828,0	782,0
Après 18 ans	944	849,6	802,4
Après 21 ans	968	871,2	822,8
Après 24 ans	992	892,8	843,2
Après 28 ans	1 024	921,6	870,4

Annexe n° 7 - Personnel des IRTS, centres de formation et des écoles et instituts de formation (avenant n°229 du 22 octobre 1991)

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991 JORF 31 janvier 1992.

La présente annexe s'applique au personnel des IRTS et des écoles et instituts chargés d'assurer des missions de formation professionnelle et/ou pluriprofessionnelle initiales, supérieures ou continues et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère des affaires sociales.

Conditions de recrutement

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991 JORF 31 janvier 1992.

Les conditions de recrutement aux emplois relevant de la présente annexe se réfèrent aux dispositions légales et réglementaires.

Durée hebdomadaire du travail

Article 3

En vigueur non étendu

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

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

a) Les heures travaillées auprès des usagers ;

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

c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

Congés payés annuels supplémentaires

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991 JORF 31 janvier 1992.

Les personnels visés à la présente annexe bénéficient de 9 jours consécutifs de congés, à Noël et à Pâques, en sus des jours fériés, du repos hebdomadaire et des 30 jours de congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale.

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

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

Classifications

Article 5

En vigueur non étendu

La classification des emplois et des rémunérations est fixée au 1er septembre 2000 et au 1er mai 2001 selon avenant n° 265 du 21 avril 1999 (nouvelle annexe n° 6).

Classifications

Article 5

En vigueur non étendu

La classification des emplois et des rémunérations est fixée au 1er septembre 2000 et au 1er mai 2001 selon avenant n° 265 du 21 avril 1999 (nouvelle annexe n° 6).

Annexe n° 8 relative aux dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

DISPOSITIONS GENERALES

But

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent protocole a pour but de préciser les dispositions particulières applicables aux personnels salariés ne répondant pas à la qualification professionnelle établie pour les emplois :

- d'aide-médico-psychologique ;

- de moniteur-éducateur ;

- d'éducateur spécialisé.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur non étendu

Il traite :

Titre Ier, de la situation des salariés en formation en cours d'emploi dans le cadre des dispositions :

- de l'arrêté du 4 septembre 1972, créant le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;

- du décret n° 73-117 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur ;

- du décret n° 73-116 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé,

du ministère de la santé publique.

Titre II :

- de la situation des personnels éducatifs en fonction au 1er octobre 1970 mais ne répondant pas à cette date aux conditions requises pour bénéficier de l'action d'adaptation ;

- de la situation des personnels éducatifs recrutés depuis le 1er octobre 1970 et se trouvant à la date des arrêtés et décrets sus-cités ;

- soit en situation conventionnelle de "candidat-élève" ;

- soit en situation contractuelle.

Titre III, de la situation des personnels recrutés avant leur entrée en formation : voie directe ou en cours d'emploi.

Crédit d'heures

Article 3

En vigueur non étendu

Réserve est faite que, dans un même établissement, le crédit d'heures nécessité pour les formations en cours d'emploi au titre du présent protocole d'accord est limité à 5 % du nombre d'heures prévues pour l'ensemble des emplois éducatifs de l'établissement, sur la base de 1 700 heures de présence par emploi et par an.

Ne sont pas pris en compte sur le crédit d'heures ainsi déterminé :

- les emplois éducatifs d'aide médico-psychologique ;

- les emplois éducatifs tenus par des personnels en action d'adaptation ;

- les emplois éducatifs pouvant être tenus par des salariés en formation continue au titre de la loi du 16 juillet 1971 avec aide financière de l'Etat.

TITRE Ier

Préambule

En vigueur non étendu

Par application des arrêtés et décrets cités dans les dispositions générales, les candidats :

- au certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;

- au certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur ;

- au diplôme d'éducateur spécialisé,

désireux d'entrer dans un cycle de formation en cours d'emploi, devront répondre aux conditions d'embauche et de recrutement ci-dessous :

Conditions obligatoires d'embauche

Article 4

En vigueur non étendu

Pour entrer en formation en cours d'emploi, les salariés devront avoir satisfait aux examens de sélection prévus par les textes réglementaires et les arrêtés pris en application de ces textes, au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'embauche.

En cas de succès à ces épreuves de sélection et de recrutement effectif par un établissement, sur attestation justificative délivrée par la commission de sélection et d'orientation, le candidat est remboursé par cet établissement des droits d'examen et frais de déplacement afférents à ces épreuves.

Le remboursement des frais de déplacement n'intervient que si les épreuves de sélection ont été subies à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale, ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes de l'établissement de recrutement.

En cas de passages successifs des épreuves de sélection, ce remboursement n'intervient, dans les conditions ci-dessus, que pour les épreuves sanctionnées par la décision favorable.

Conditions de recrutement

Article 5

En vigueur non étendu

a) Aide médico-psychologique

Etre âgé de 18 ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique d'une durée de 2 ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'AMP.

S'engager à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en 1re année du cycle de formation en cours d'emploi auquel participe l'établissement de recrutement.

Cette entrée effective en formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou du centre de formation, au-delà du maximum de 1 année scolaire. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

b) Moniteur-éducateur

Etre âgé de 20 ans au 1er septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de moniteur-éducateur ou 18 ans à cette même date pour

les titulaires du BEP préparatoire aux carrières sanitaires et sociales (option sociale).

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en 1re année du cycle de formation en cours d'emploi organisé par l'école ou le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

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

Cette entrée effective en 1re année de formation en cours d'emploi ne peut être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la 2e "rentrée" scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

c) Educateur spécialisé

Etre âgé de 23 ans au moins au 1er septembre de l'année d'entrée en formation et justifier de 3 années d'activité professionnelle ou assimilée en position salariale.

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en 1re année du cycle de formation organisé par le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

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

Cette entrée effective en 1re année de formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la 2e "rentrée" scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

Formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé

Article 6

En vigueur non étendu

Les aides médico-psychologiques entrés en formation dans les conditions ci-dessus en vue de l'obtention du certificat en cause, pour bénéficier ultérieurement de la formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé ;

Les moniteurs-éducateurs entrés en formation en vue de l'obtention du certificat en cause pour bénéficier de la formation d'éducateur spécialisé,

devront justifier de 1 an minimum de l'exercice de la profession après l'obtention desdits certificats.

Nature du contrat d'embauche

Article 7

En vigueur non étendu

Les recrutements prononcés au titre de la présente annexe sont des recrutements conditionnels qui postulent :

- le résultat favorable des épreuves de sélection ;

- l'admission effective en cycle de formation ;

- l'acquisition effective de la qualification objet de la formation en cours d'emploi, dans les limites de temps fixées par les textes réglementaires visés à l'article 2 ci-dessus.

De ce fait, les salariés recrutés au titre de la présente annexe sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'obtention effective de la qualification poursuivie ;

- soit par l'interruption définitive du processus de formation qui surviendrait à la suite du résultat négatif de la formation ou de la non-observation par l'intéressé d'une des conditions ci-dessus.

Pour les salariés admis à se représenter, dans les conditions réglementaires, une seconde ou même une troisième fois à l'examen de qualification objet de la formation, ce contrat se trouve tacitement reconduit de la durée utile.

A l'obtention effective de la qualification, la situation du salarié est définie obligatoirement par contrat à durée indéterminée sans période d'essai ni de stage.

Délai-congé

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 15 décembre 1976

Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour 1 mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment, sans préavis et sans indemnité.

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail conclu dans le cadre de la présente annexe par l'une des deux parties contractantes, il est fait application des dispositions de l'article 16 de la convention collective.

Salaires

Article 9
En vigueur non étendu

Les personnels relevant de la présente annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 5, 6, 7 et 8 ci-dessus, perçoivent des salaires assurés par l'établissement de recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation, et pendant toute la durée normale du cycle de formation en cours d'emploi, dans les conditions ci-après (cf. tableau ci-annexé).

Les personnels recrutés en vue d'une formation en cours d'emploi au titre de la présente annexe alors qu'ils sont déjà régulièrement bénéficiaires d'un classement d'emploi de la CCNT du 15 mars 1966 (emploi ne comportant pas d'exigence de première qualification professionnelle éducative) peuvent conserver, avec l'accord de l'employeur procédant au recrutement, le bénéfice de ce classement et de sa progression normale pendant la durée de leur formation en cours d'emploi, s'il leur est plus avantageux que les dispositions ci-après.

Frais de transport et d'hébergement

Article 11
En vigueur non étendu

Les conditions de prise en charge des frais de transport et d'hébergement seront déterminées par la convention type nationale prévue à l'article 14 ci-après.

Durée du travail et stages de formation pratique

Article 12
En vigueur non étendu

Salariés en formation en cours d'emploi.

a) Durée du travail

Elle est de 40 heures par semaine pour toutes les catégories de personnel relevant de la présente annexe.

Ces 40 heures sont réparties, en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel, prévus annuellement étant de :

- 600 heures pour les moniteurs-éducateurs et éducateurs spécialisés ;

- 150 heures (ou 300 heures réparties sur deux ans) pour les aides médico-psychologiques,

la durée annuelle moyenne des heures travaillées dans l'établissement de recrutement, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera :

- de 1 480 heures pour le moniteur-éducateur et l'éducateur spécialisé ;

- de 1 925 heures pour l'aide médico-psychologique.

b) Stages de formation pratique

Vient en déduction de la durée de travail ainsi déterminée le temps nécessaire aux stages de formation pratique en dehors de l'établissement de recrutement, à concurrence de :

- pour le moniteur-éducateur : 3 mois (au cours des 2 années de formation) ;

- pour l'éducateur spécialisé : 4 mois (au cours des 4 années de formation).

Congés et autres avantages

Article 13
En vigueur non étendu

Les problèmes posés par :

- les congés payés annuels ;

- les congés trimestriels ;

- le logement ;

- la nourriture ;

- la surveillance de nuit ;

- le reclassement après qualification,
seront réglés par application des dispositions conventionnelles existantes.

Conventions de stage

Article 14
En vigueur non étendu

Pour l'application de la présente annexe, dans le cadre d'une " convention type " nationale négociée entre les signataires de ladite annexe, des conventions de stage seront conclues entre l'organisme employeur, le centre de formation et, le cas échéant, l'organisme responsable de l'établissement ou service " terrain de stage ", en ce qui concerne les conditions de stage et de compensation entre établissements ou services.

Ces conventions préciseront les modalités pratiques pendant toutes les périodes inhérentes à la formation où le salarié n'est pas en service effectif dans l'établissement.

TITRE II

Bénéficiaires

Article 15
En vigueur non étendu

Les personnels en fonctions au 1er octobre 1970, qui ne remplissaient pas à cette date les conditions exigées pour entrer dans les actions d'adaptation, ayant satisfait aux examens de sélection et actuellement sous contrat à durée indéterminée, bénéficieront par priorité d'une formation en cours d'emploi.

Les personnels salariés, recrutés depuis le 1er octobre 1970, occupant sans qualification, à la date des décrets et arrêtés cités à l'article 2 ci-dessus, une formation éducative et se trouvant en situation contractuelle à durée indéterminée.

Situation salariale

Article 16
En vigueur non étendu

Ils conserveront leur classement fonctionnel au moment de leur entrée en formation et le bénéfice de la progression prévue par ledit classement.

Conditions de stage et indemnités

Article 17
En vigueur non étendu

Ils bénéficieront, en outre, des dispositions des articles 11, 12, 13 et 14 du titre Ier.

Reconversion

Article 18
En vigueur non étendu

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

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

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

- soit par l'acquisition d'une autre qualification professionnelle ;

- soit, au plus tard, à la fin du 15e mois suivant la constatation de leur échec à la formation.

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

TITRE III

Article 19
En vigueur non étendu

Avant leur entrée effective en formation (formation directe), les candidats aux emplois éducatifs visés par la présente annexe pourront être recrutés et mis en position salariale en qualité de candidat-élève, aux conditions suivantes :

Les dispositions des articles ci-après du titre Ier de la présente annexe leur sont applicables :

Article 4. - Conditions obligatoires d'embauche.

Article 5. - Conditions de recrutement.

L'engagement d'entrée effective en formation concerne la voie directe dans un établissement de leur choix.

Article 7. - Nature du contrat d'embauche. (Sauf dispositions concernant l'entrée effective en formation.)

Les salariés recrutés par référence au présent titre sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'échec aux épreuves de sélection ;

- soit par l'entrée effective en cycle de formation ;

- soit par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans les délais prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 8. - Délai-congé.

Article 9. - Emoluments.

Article 10. - Application des dispositions conventionnelles existantes.

Effet

Article 20

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent protocole constituent l'annexe VIII à la convention collective, annulent et remplacent celles existantes de ladite annexe VIII à compter du 1er janvier 1974.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 230 du 5 décembre 1991 agréé par arrêté du 17 février 1992 JORF 4 mars 1992.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT (A)	SURCLASSEMENT INTERNAT (1)
Avant succès aux épreuves de sélection : toutes catégories d'emplois éducatifs.	304	314
Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en cycle de formation (formation directe ou formation en cours d'emploi) Aide médico-psychologique.	314	324
Candidat-élève moniteur-éducateur (formation directe). Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi.	324	334
Candidat-élève éducateur spécialisé (formation directe). Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi. Educateur jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi.	324	334
A compter de l'entrée effective en cycle de formation en cours d'emploi et pendant la durée normale de cette formation (2) : Aide médico-psychologique en formation en cours d'emploi.	324	334
Moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi.	346	356

Educateur spécialisé en formation en cours d'emploi.	392	404
Educateur jeunes enfants en formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé.	392	404
(1) Subissant les sujétions d'internat. (2) Le bénéfice de ces coefficients est accordé à compter de l'admission à un cycle de formation (directe ou en cours d'emploi) si l'entrée effective en ce cycle est différée du fait de l'employeur ou de l'école. (A) Les indices en dessous du salaire minimum conventionnel sont remplacés par le minimum conventionnel fixé sur la base de l'indice de base 338 auquel s'ajoute le surclassement internat (10 points) pour les personnels subissant les sujétions d'horaires, et l'indemnité de sujétion spéciale (annexe n° 1, article 1er bis).		

Avenant n° 60 ter du 10 septembre 1976 relatif à l'annexe n° 8 (application des articles 11 et 14)

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi

TITRE Ier : APPLICATION DES ARTICLES 11 ET 14 DE L'ANNEXE N°8

Article 1er

En vigueur non étendu

Par référence, et pour application des articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 de la CCNT du 15 mars 1966, le présent avenant a pour objet de définir les conditions administratives et financières et les obligations qui en découlent, applicables à tout salarié admis à suivre une formation en cours d'emploi :

- d'éducateur spécialisé ;

- de moniteur-éducateur ;

- d'aide médico-psychologique.

Le salarié relevant des présentes dispositions attestées par un contrat écrit précisant sa qualité d'élève en formation en cours d'emploi s'engage à suivre la formation, à effectuer les différentes tâches et activités arrêtées par le centre de formation, qui aura passé au préalable une convention avec l'employeur.

En contrepartie, celui-ci assure à l'intéressé le bénéfice des dispositions de l'annexe n° 8 et des mesures particulières prévues par le présent avenant.

Dispositions administratives

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 à la CCNT, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation, où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

Position statutaire

Article 2

En vigueur non étendu

Le salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi demeure salarié de son établissement de recrutement pendant la durée de sa formation théorique et technique en centre de formation et pendant les stages dans un autre établissement.

Rattachement administratif

Article 3

En vigueur non étendu

Pendant les périodes de formation théorique et technique au centre de formation et des stages pratiques en établissement, l'établissement de recrutement assure le paiement des salaires dans les conditions, délais et procédures habituels, et le remboursement mensuel des frais de formation.

Le salarié en formation en cours d'emploi fournira chaque mois à son employeur une attestation de présence délivrée par le centre de formation ou l'établissement " terrain de stage ".

Des avances peuvent être consenties, pour certains frais de formation et sur justifications par l'établissement de recrutement, telles que prévues aux articles 7, 8 et 9.

Obligation de service - Discipline

Article 4
En vigueur non étendu

Le salarié admis en formation en cours d'emploi demeurant tributaire de son établissement de recrutement, toutes les procédures et décisions en matière de salaire, de congés, de congés maladie, d'accident du travail, de discipline et de responsabilité civile restent de la compétence de l'établissement de recrutement.

Le salarié procédera aux déclarations et informations utiles en la matière dans les délais prescrits, tant auprès de son employeur que du centre de formation ou de l'établissement " terrain de stage ".

Le salarié doit remplir les obligations normales de sa formation dans le centre de formation et sur les terrains de stage dont il doit respecter les règles de fonctionnement.

Lorsque ces obligations ne sont pas remplies, il est tributaire des dispositions de l'article 33 de la CCNT.

Exercice des droits syndicaux

Article 5
En vigueur non étendu

Le salarié en formation en cours d'emploi continue de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de droit syndical pendant les périodes de formation théorique et technique en centre de formation et les stages de formation pratique en établissement " terrain de stage ".

Pour les élections au comité d'entreprise ou comité d'établissement et des délégués du personnel, il reste électeur et éligible au titre de son établissement de recrutement, dans les conditions légales et conventionnelles.

TITRE II : DISPOSITIONS FINANCIERES

En vigueur non étendu

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 à la CCNT, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié en formation en cours d'emploi, en sus des dispositions conventionnelles normales pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

Droits d'inscription et d'examen

Article 6
En vigueur non étendu

Les droits annuels d'inscription en centre de formation et droits d'examen perçus par les centres de formation sont remboursés aux salariés effectivement admis en formation en cours d'emploi, sur justifications, à concurrence des taux normalisés par les services ministériels.

Frais de transport

Article 7
En vigueur non étendu

Les frais de transport nécessités :

- par la formation théorique et technique, lieu de travail (ou résidence) à l'école ;

- par les stages de formation pratique, lieu de travail (ou résidence) à l'établissement terrain de stage,

sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi sur justification ;

- à concurrence de 10 déplacements par an (aller-retour) ;

- sur la base du tarif SNCF 2e classe, ou transports en commun, ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques, s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou SNCF.

Frais de séjour

Article 8
En vigueur non étendu

Les dépenses d'hébergement nécessitées :

- par la formation théorique et technique à l'école ;

- par les stages de formation pratique en établissements,

sont remboursées au salarié en formation en cours d'emploi sur justifications :

- à concurrence de 40 découchers annuels ;

- en cas de distance simple supérieure à 25 kilomètres (50 allers-retours) ;

- sur la base de la dépense réelle justifiée, à concurrence du taux conventionnel découcher.

Les salariés en formation en cours d'emploi continuent à bénéficier des dispositions des articles 43 et 44 de la CCNT pendant ces stages de formation pratique et de l'article 10 de l'annexe n° 3.

Au cours de ces stages pratiques, le salarié en formation en cours d'emploi ne peut prétendre à aucune rémunération ou indemnité de l'établissement terrain de stage.

L'établissement terrain de stage assure la charge :

- des repas pris par le stagiaire dans le cadre de sa participation éducative aux repas des pensionnaires ;

- du logement, dans la mesure où incombe au stagiaire une responsabilité de surveillance de nuit des pensionnaires, ou lorsque la chambre mise à disposition du stagiaire n'est pas séparée des chambres des pensionnaires de l'établissement.

Article 9
En vigueur non étendu

Date d'effet : 1er septembre 1976.

Additif à l'annexe n° 8 - Protocole d'accord du 11 janvier 1978

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule
En vigueur non étendu
A compter de la date d'entrée en formation au CAFETS (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé), les dispositions suivantes sont applicables aux éducateurs techniques admis dans le cycle de formation :

Durée du travail

Article 1er
En vigueur non étendu
Modifié par Accord du 1er février 1979.

a) Durée du travail

Se reporter à l'article 20.1 des dispositions générales de la présente convention.

les heures sont réparties, en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel prévus annuellement sont répartis comme suit :

- 460 heures (dont 120 heures pour le travail personnel).

La durée moyenne des heures travaillées dans l'établissement employeur, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera de 1 620 heures.

Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978-1979.

b) Stages de formation pratique

Vient en déduction de la durée du travail ainsi déterminée le temps nécessaire au stage de formation pratique en dehors de l'établissement employeur, à concurrence de 3 semaines, éventuellement fractionnables (au cours des 3 années de formation).

Article 2
En vigueur non étendu

Les articles de 2 à 8 inclus à l'avenant 60 ter du 10 septembre 1976 (1) à la convention collective nationale de travail sont applicables aux éducateurs techniques pendant toute la durée de leur formation.

(1) Voir annexe n° 8, Convention de stage et frais de déplacement.

Article 3
En vigueur non étendu

Date d'effet : 1er septembre 1977.

Annexe n° 9 relative à la classification des personnels des établissements de mineurs déficients auditifs et visuels Avenant n° 255 du 19 décembre 1994

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ;

Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI),

constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,

La fédération des syndicats chrétiens services santé et sociaux CFTC ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

La fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

La fédération française des professions de santé et l'action sociale CGC,

La fédération nationale de l'action sociale CGT - FO.

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Bénéficiaires

Article 1er
En vigueur non étendu

La présente annexe à la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 précise les dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services visés par les annexes XXIV quater et quinquies du décret du 9 mars 1956, modifié par le décret n° 88-423 du 22 avril 1988.

Durée - Révision

Article 2
En vigueur non étendu

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

TITRE II : AUTRES PERSONNELS

Conditions de recrutement

Article 8
En vigueur non étendu

Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente annexe s'il ne justifie des conditions de qualifications définies réglementairement par les pouvoirs publics pour l'exercice de ces emplois dans le secteur privé, ou établies conventionnellement par les définitions des emplois ci-après.

Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs ou visuels.

Article 9

En vigueur non étendu

a) La durée du travail est fixée à raison de 39 heures hebdomadaires, dans le cadre d'un fonctionnement continu ou discontinu afin d'assurer la prise en charge des personnes dont la déficience auditive ou visuelle entraîne des troubles nécessitant le recours à des techniques spécialisées pour le suivi médical, l'apprentissage des moyens de communication, la compensation du handicap, l'acquisition des connaissances scolaires, la formation professionnelle et l'accès à l'autonomie sociale.

b) Dans les établissements et services subissant des fluctuations ou variations d'activité avec alternance de périodes de haute ou de faible activité, un accord d'entreprise ou d'établissement pourra être négocié dans le cadre des dispositions légales.

c) Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée du travail.

Pour le personnel enseignant ci-après désigné :

Professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie).

Cadre d'extinction

CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPSAIS options A et B.

Moniteurs de classe.

Educateurs scolaires (justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet).

Jardinières d'enfants pour déficients auditifs titulaires d'une attestation FISAF délivrée avant 1970 exerçant dans le cadre scolaire.

Educateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels, justifiant des qualifications requises (annexe nº 3), et de l'attestation de formation de la FISAF.

La durée du travail de 39 heures comprend :

- 27 heures de charges pédagogiques, dont 2 heures de pédagogie indirecte comprenant les temps consacrés aux conseils de classes, concertations internes ou externes avec les enseignants, réunions de synthèse, réunions avec les parents, etc., et 25 heures de charges de pédagogie directe constituées par les heures d'enseignement spécialisé et les heures de rééducation du langage réalisées par les enseignants spécialisés auprès des jeunes sourds :

- toutes les heures de cours réalisées, au niveau lycée ou collège, effectuées en section, sont affectées du coefficient 110 % ;

- les périodes de travail en présence effective des élèves (récréations ou intercours, etc.) sont imputées sur les heures de pédagogie directe ;

- tous les temps de déplacement professionnel sont préalablement décomptés des 39 heures. Le temps de travail restant sera réparti sur les bases suivantes :

- 27/39 pour les charges de pédagogie ;

- 12/39 pour le travail personnel ;

- 12 heures de travail personnel (préparations, corrections, recherches, documentation).

Elèves professeurs (enseignement général, enseignement technique)

Article 10

En vigueur non étendu

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée sur la base de 39 heures dont :

- 21 heures pour les charges pédagogiques (dont 2 heures de pédagogie indirecte, telle que définie ci-dessus) ;

- 12 heures pour le travail personnel (formation, préparation, correction, recherche, documentation) ;

- 6 heures consacrées à la formation spécialisée.

Congés payés annuels

Article 11

En vigueur non étendu

Par dérogation aux dispositions générales (art. 22) et de l'article 6 de l'annexe n° 3, les personnels ci-après désignés :

- chefs de service pédagogique ;

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS options A et B) ;

- élèves-professeurs ;

- moniteurs de classe, éducateurs scolaires (cadre d'extinction) ;

- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs ;

- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels,

bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles.

La durée des congés annuels ainsi déterminée est alors exclusive du bénéfice de tous congés payés supplémentaires.

La direction de chaque établissement recevant des déficients auditifs ou visuels pourra demander au personnel ci-dessus désigné de participer annuellement à une session de perfectionnement de 1 semaine organisée pendant la période desdits congés.

Congés payés annuels supplémentaires

Article 12

En vigueur non étendu

Les autres personnels, non visés par l'article 10 ci-dessus, bénéficient des congés payés annuels supplémentaires sur la base des dispositions des annexes nº 2 (art. 6), nº 3 (art. 6), nº 4 (art. 6), nº 5 (art. 8), nº 8 (art. 13), auxquelles ils sont rattachés.

Elèves-professeurs : Clauses de garantie réciproque de stabilité d'emploi.

Article 13

En vigueur non étendu

La clause de garantie réciproque ne peut s'appliquer aux formations financées en tout ou partie sur le budget obligatoire de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue.

Conscientes de ce qu'une rupture prématurée du présent contrat serait de nature à léser les intérêts de l'une ou l'autre des parties, en raison de l'effort qu'elles auront respectivement consenti à l'occasion de la formation, les parties au contrat ont l'intention expresse de se lier de manière durable par ce contrat.

a) En conséquence, l'employeur s'engage à maintenir le contrat de travail du salarié, sauf en cas de faute professionnelle, pendant une durée minimale de trois ans à compter de l'obtention par le professeur du CAPEJS et du CAEGADV.

Tout licenciement non motivé par une faute grave qui serait notifié au cours des 3 années précitées donnerait lieu au paiement d'une indemnité spéciale, en sus de l'indemnité de licenciement conventionnelle calculée sur les bases suivantes :

- rupture pendant la 1re année : 3 mois de salaire brut ;

- rupture pendant la 2e année : 2 mois de salaire brut ;

- rupture pendant la 3e année : 1 mois de salaire brut.

b) En contrepartie de la formation qui lui sera dispensée, avec maintien intégral de sa rémunération conventionnelle, et en considération du coût de cette formation et du préjudice qui pour l'employeur découlerait d'une rupture prématurée par le salarié de son contrat de travail, le professeur s'engage à rester au service de l'association pendant une durée minimale de trois années scolaires à compter de l'obtention du CAPEJS et du CAEGADV.

Hormis les cas de force majeure ou de motif légitime, en cas de démission notifiée au cours de ces 3 années, le professeur, titulaire du CAPEJS et du CAEGADV, s'engage à payer à l'association une indemnité spéciale en réparation du préjudice subi par l'association ayant financé la formation sanctionnée par le CAPEJS et qui sera calculée sur les bases suivantes :

- pendant la 1re année scolaire : le salarié versera une somme de 3 000 points de la convention collective ;

- pendant la 2e année scolaire : le salarié versera une somme de 2 000 points de la convention collective ;

- pendant la 3e année scolaire : le salarié versera une somme de 1 000 points de la convention collective.

Il est expressément convenu que la valeur du point à prendre en compte est celle de la convention collective à la date de la notification de la démission.

Classification des emplois

Article 14

En vigueur non étendu

Les personnels spécialisés, cités dans la présente annexe, travaillant dans les établissements pour déficients auditifs et visuels bénéficient des classifications salariales ci-après.

Les autres personnels sont classés conformément aux dispositions des annexes nºs 2, 3, 4, 5, 6 et 8 de la convention collective.

Indemnités

Article 15
En vigueur non étendu

Rééducateur basse vision.

Instructeur de locomotion.

Rééducateur des activités journalières.

Les personnels ci-dessus désignés sont rémunérés conformément à la fonction découlant de leur formation initiale (éducateur spécialisé, moniteur-éducateur, psychomotricien, orthoptiste, etc.).

Les personnels ayant suivi un perfectionnement spécialisé (diplôme de rééducation en autonomie de la vie journalière, diplôme de rééducateur de basse vision ou orthoptiste spécialisé basse vision, diplôme d'instructeur en locomotion) bénéficient d'une indemnité mensuelle de 10 points. Cette indemnité ne subit pas les majorations d'ancienneté et n'entre pas en compte pour le calcul des majorations familiales. Elle suit le sort du salaire et est réduite dans les mêmes proportions.

Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas se cumuler avec un autre avantage qu'il s'agisse de salaire, de prime ou de conditions de travail.

Modalités de reclassement et avantages acquis

Article 16
En vigueur non étendu

Le reclassement sera prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal, ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent classement. En outre, lorsque ce reclassement, dans le nouvel échelon, ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un changement d'échelon à la date à laquelle serait intervenu le changement dans l'ancien classement.

Lorsque le reclassement génère pour le salarié une situation moins favorable à la montée d'échelon dans l'ancien classement, il bénéficiera de l'indice immédiatement supérieur.

Dates d'effet

Article 17
En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique, au 1er janvier 1995 (sauf en ce qui concerne les dispositions des articles 9 et 10).

En ce qui concerne les dispositions concernant la durée et l'organisation du travail (art. 9 et 10), elles s'appliqueront à compter du premier jour de la rentrée scolaire 1995-1996.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 265 du 21 avril 1999

Professeur

Titulaire du :

- CAPEJS ;

- CAEGADV et d'une licence ;

- CAEMA et d'une licence de musicologie.

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	497
Après 1 an	537
Après 2 ans	565
Après 3 ans	597
Après 5 ans	629
Après 8 ans	669
Après 11 ans	709
Après 14 ans	760
Après 17 ans	811
Après 20 ans	875

Après 24 ans	940

Professeur d'enseignement spécialisé

Justifiant du :

- CAEJDA ;

- CAEGADV ;

- CAEMA ;

- DIS ;

- CAPSAIS options A et B.

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Professeur d'enseignement technique

Justifiant du :

- CAPETADV ;

- CAFPETDA

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Jardinière d'enfants spécialisée

Cadre d'extinction justifiant du diplôme d'Etat de jardinière d'enfants et de la spécialisation "enfance inadaptée" définie par le ministère des affaires sociales.

Transcripteur de braille et adaptateur de documents spécialisé

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

Interprète en langue des signes (titulaire d'un diplôme professionnel de niveau III, tel que maîtrise d'interprétariat en langue des signes, etc.).

Audioprothésiste

Titulaire du diplôme d'Etat d'audioprothésiste.

Procède à l'appareillage des déficients de l'ouie. Après prescription médicale du port d'un appareil, il choisit, adapte la prothèse auditive, contrôle son efficacité immédiate et permanente, éveille à l'éducation prothétique du déficient de l'ouïe appareillé.

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Transcripteur de braille, adaptateur de documents.

Codeur LPC (langage parlé complété).

Interprète langue des signes (LSF).

Moniteur de classe (cadre d'extinction).

Educateur scolaire (Justifiant du BE ou du bac complet, cadre d'extinction).

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

Elèves-professeurs

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

1° Avant entrée en formation : 392

2° Après entrée en formation :

- élève-professeur CAEGADV non titulaire d'une licence (cadre d'extinction) : 400

- élève-professeur CAEDAGV titulaire d'une licence : 434

- élève-professeur CAEMA titulaire d'une licence de musicologie : 434

- élève-professeur CAPEJS : 434

Annexe n° 10 dispositions particulières au personnel des établissement et services pour personnes handicapées adultes Accord du 27 novembre 1981

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Champ d'application

Article 1er
En vigueur non étendu

La présente annexe s'applique aux établissements et services pour personnes adultes handicapées et comprenant notamment l'accueil, l'hébergement, la réadaptation, l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les établissements et services concernés sont notamment ceux visés par la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 dans ses articles 14-2, 30, 46 et 48 :

14-2. Centres de préorientation et équipes de préparation et de suite du reclassement.

30. - Centres d'aide par le travail créés en application de l'article 167 nouveau du code de la famille et de l'aide sociale.

46. Etablissements ou services pour personnes handicapées adultes dont l'état nécessite une surveillance médicale et des soins constants.

48. Traite de l'aide sociale aux personnes handicapées et notamment quand elles sont en foyers ou foyers-logements - " centres d'habitat " ou prises en charge par un service d'accompagnement.

TITRE Ier : CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

Durée hebdomadaire de travail

Article 2

En vigueur non étendu

Les éducateurs techniques spécialisés, les éducateurs spécialisés, les animateurs de formation, bénéficient des dispositions de l'article 5 de l'annexe n° 3 à la CCNT.

Pour :

- les moniteurs principaux d'atelier, moniteurs d'atelier de 1re et 2e classes ;

- les animateurs de 1re et 2e catégories et les AMP pour adultes.

Dans l'horaire hebdomadaire de travail sont comprises les heures de participation aux réunions de synthèses et de coordination.

TITRE II : ÉTABLISSEMENTS CONCOURANT A L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE CONDITIONS PARTICULIÈRES

Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire

Article 8

En vigueur non étendu

Pour les activités se rapportant aux branches professionnelles suivantes :

- hôtellerie ;

- restauration ;

- agriculture, horticulture et agroalimentaire ;

- nettoyage et entretien ;

- tourisme et loisirs (camping, caravaning, gîtes ruraux...).

Il peut être dérogé aux articles 20 et 21 des dispositions générales de la convention, et il sera, dans ce cas, fait usage des dispositions réglementaires et conventionnelles de branche régissant ces activités.

Pour les services technico-commerciaux ou commerciaux, les dispositions de l'article 20 de la convention relatives à l'amplitude ne s'appliquent pas.

TITRE II bis : PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITÉS SOCIOPROFESSIONNELLES

A. - PERSONNELS DES SERVICES COMMUNS A PLUSIEURS ATELIERS

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 4 mars 1981, ces services communs ont pour objectif de concourir à la création des conditions techniques et économiques de l'épanouissement global des personnes handicapées et de leur insertion individuelle et/ou collective.

Conditions de recrutement - Niveaux de qualification

Article 9

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article sont reportées à l'annexe n° 6

Ingénieur de fabrication

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001 ; à partir du 1er mai 2001, se reporter à l'annexe n° 6 "Classification")

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par sa fonction. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

Cadre technico-commercial ou cadre commercial

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001 ; à partir du 1er mai 2001, se reporter à l'annexe n° 6 "Classification")

Possède une formation, de niveau II, de préférence commerciale jointe à une connaissance et une bonne expérience de la pratique industrielle.

Agent technico-commercial ou agent commercial

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

Agent de méthodes ou chef de fabrication

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

Dessinateur

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

Classification des emplois et coefficients.

Article 10
En vigueur non étendu

Pour les personnels relevant du présent titre, communs à plusieurs ateliers, les classifications d'emplois et coefficient de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.

Agent commercial ou technico-commercial

En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 agréé par arrêté du 19 août 1994 en vigueur le 1er août 1994 JORF 28 septembre 1994.
Assiste le cadre technico-commercial ou le cadre commercial pour la prospection des marchés et la passation des commandes.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647

Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Agent de méthodes / chef de fabrication

En vigueur non étendu

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

Assiste l'ingénieur de fabrication dans son travail.

Organisation de la fabrication dans ses différentes phases.

Définition des postes de travail, des outillages nécessaires et détermination des temps d'exécution.

Nouveau classement.

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

En vigueur non étendu

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

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

ECHELON	COEFFICIENT
De début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	438
Après 3 ans (1)	453
Après 5 ans	465
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501
Après 11 ans	513
Après 14 ans	527
Après 17 ans	556
Après 20 ans	587
Après 24 ans	617
Après 28 ans	652

(1) Modifié par avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994.

B. - PERSONNELS DES ATELIERS

En vigueur non étendu

Les personnels visés par le présent titre concourent d'une façon permanente aux activités de soutien des personnes handicapées et aux activités de production ou des ateliers.

Conditions de recrutement - Niveaux de qualification

Article 11

En vigueur non étendu

Chef de service des soutiens médico-sociaux. -

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Cadre ayant une formation de niveau III ou assimilable et possédant les connaissances théoriques et pratiques exigées par la fonction ; expérience attestée par un exercice professionnel pendant 5 années en qualité d'éducateur spécialisé, d'éducateur technique spécialisé, etc.

Chef d'atelier ou adjoint technique. -

(Applicable jusqu'au 30 avril 2001; à partir du 1er mai 2001 se reporter à l'annexe 6 - Classification)

Cadre ayant une formation de niveau II ou assimilable et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par l'emploi et notamment l'expérience de l'organisation du travail, de la pratique des relations professionnelles et des relations avec les personnes handicapées, expérience pouvant être attestée par l'exercice d'un emploi de maîtrise pendant 5 années minimum et l'engagement dans une formation complémentaire.

Educateur spécialisé, éducateur technique spécialisé :

- titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé ou du CAFETS ;

- ancienneté minimum de 5 ans après l'obtention de la qualification d'éducateur spécialisé ou d'éducateur techhnique spécialisé dans un établissement du champ d'application.

Animateur de formation :

- formation de niveau III (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, DEFA, etc. ;

- ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adultes et une connaissance des problèmes particuliers aux personnes handicapées acquise par 5 années soit en qualité de moniteur d'atelier, soit dans un emploi de formateur (en IMpro, en centre d'apprentissage, en ENP ou SES, etc.).

Moniteur principal d'atelier :

- justifie soit d'une expérience de moniteur d'atelier de 1re ou de 2e classe ou d'éducateur technique d'au moins 5 ans, soit du certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé, soit d'une expérience de fonction similaire (expérience de 5 ans de maîtrise au milieu ordinaire) ;

- possède de solides connaissances techniques et professionnelles, une expérience industrielle, des qualités humaines exigées par la nature des travailleurs ;

- en cas de recrutement extérieur, l'intéressé s'engagera à suivre une formation pédagogique adaptée aux personnes handicapées.

Moniteur d'atelier de 1re classe :

- titulaire du CAFETS ou du certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Moniteur d'atelier de 2e classe (1) :

- justifie d'un brevet professionnel et de cinq ans de pratique professionnelle ;

- justifie du CAP dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de 7 années de pratique professionnelle dans un métier de base en rapport avec sa formation ;

- doit avoir une compétence et des qualités humaines pour remplir sa fonction auprès des travailleurs handicapés. Il sera fait obligation à cet agent de s'engager dans une formation complémentaire à la connaissance et à l'approche des besoins des travailleurs handicapés.

NB : (1) Des facilités seront accordées à ces agents pour se présenter à l'examen de CAFETS ou au certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 265 du 21 avril 1999

Educateur spécialisé, éducateur technique spécialisé :

- titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé ou du CAFETS ;

- ancienneté minimum de 5 ans après l'obtention de la qualification d'éducateur spécialisé ou d'éducateur techhnique spécialisé dans un établissement du champ d'application.

Animateur de formation :

- formation de niveau III (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, DEFA, etc. ;

- ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adultes et une connaissance des problèmes particuliers aux personnes handicapées acquise par 5 années soit en qualité de moniteur d'atelier, soit dans un emploi de formateur (en IMpro, en centre d'apprentissage, en ENP ou SES, etc.).

Moniteur principal d'atelier :

- justifie soit d'une expérience de moniteur d'atelier de 1re ou de 2e classe ou d'éducateur technique d'au moins 5 ans, soit du certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé, soit d'une expérience de fonction similaire (expérience de 5 ans de maîtrise au milieu ordinaire) ;

- possède de solides connaissances techniques et professionnelles, une expérience industrielle, des qualités humaines exigées par la nature des travailleurs ;

- en cas de recrutement extérieur, l'intéressé s'engagera à suivre une formation pédagogique adaptée aux personnes handicapées.

Moniteur d'atelier de 1re classe :

- titulaire du CAFETS ou du certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Moniteur d'atelier de 2e classe (1) :

- justifie d'un brevet professionnel et de cinq ans de pratique professionnelle ;

- justifie du CAP dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de 7 années de pratique professionnelle dans un métier de base en rapport avec sa formation ;

- doit avoir une compétence et des qualités humaines pour remplir sa fonction auprès des travailleurs handicapés. Il sera fait obligation à cet agent de s'engager dans une formation complémentaire à la connaissance et à l'approche des besoins des travailleurs handicapés.

NB : (1) Des facilités seront accordées à ces agents pour se présenter à l'examen de CAFETS ou au certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

C. - EMPLOIS D'EXÉCUTION

En vigueur non étendu

Etre titulaire d'un CAP ou d'une qualification professionnelle assimilable.

Classification des emplois et coefficients.

Article 12

En vigueur non étendu

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

Educateur spécialisé - Educateur technique spécialisé

Animateur de formation

En vigueur non étendu

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

Educateur spécialisé - Educateur technique spécialisé

Réalise avec les personnes handicapées une activité d'écoute et de relation tendant à leur faire acquérir les éléments d'une formation sociale ou professionnelle et à aider à leur insertion dans les ateliers.

Echelon	Coefficient	Coefficient (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632

Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
(1) Avec sujétions d'internat.		

Animateur de formation

Assure des activités de formation au bénéfice des personnes handicapées adultes dans les domaines : formation personnelle, sociale et professionnelle.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Moniteur principal d'atelier

En vigueur non étendu

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

Lorsque l'importance et la spécificité du CAT justifient la création de ce poste, il est placé sous l'autorité du chef d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la mise en ?uvre des activités d'atelier, formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou de plusieurs moniteurs d'atelier et, éventuellement, dirige des agens de production ou d'entretien. A ce titre, il est responsable du contrôle des travaux.

Il assure la conduite de ce personnel.

Il recherche et propose des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.

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

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

Moniteur d'atelier de 1re classe

En vigueur non étendu

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

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Effet au 1er août 1994.

Moniteur d'atelier de 2e classe.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	438
Après 4 ans	453
Après 5 ans	465
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501
Après 12 ans	513
Après 15 ans	527
Après 18 ans	556
Après 21 ans	587
Après 24 ans	617

Après 28 ans	652

Effet au 1er août 1994.

Agent de planning - Agent magasinier-cariste

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Agent de planning

Suit l'avancement de l'exécution des commandes et assure l'information des services intéressés en cas d'anomalie dans le déroulement de la fabrication.

Agent magasinier-cariste

Assume toutes les fonctions du magasinier-manutentionnaire et, en plus, conduit effectivement un chariot automoteur de manutention à conducteur porté.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	360
Après 1 an	376
Après 3 ans	391
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Ouvrier de production ou d'entretien - Agent magasinier manutentionnaire

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Ouvrier de production ou d'entretien

Ce poste ne se justifie que dans la mesure où le CAT est lié par contrat de sous-traitance et d'emploi avec des donneurs d'ouvrage. Dans ce cas, il participe à la réalisation d'une production sous les ordres d'un moniteur principal d'atelier et assure l'entretien des machines et outillages.

Agent magasinier-manutentionnaire

Classe, manutentionne et assure la protection des produits et matériels dont il a la garde, tient à jour un fichier de comptabilité " matières " et rédige les documents de mouvements de matière.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	360
Après 1 an	376
Après 3 ans	391
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Effet au 1er août 1994.

Bonifications

Article 12 bis
En vigueur non étendu

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

TITRE III : ETABLISSEMENTS CONCOURANT A L'HEBERGEMENT, L'ENTRETIEN ET L'ANIMATION DES PERSONNES HANDICAPEES ADULTES

Surveillance de nuit

Article 13
En vigueur non étendu

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

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail ;

- entre 9 et 12 heures chaque heure est assimilée à 1/2 heure de travail.

Prime de service pour astreinte de nuit

Article 14
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 202 du 27 juin 1989 en vigueur le 1er juillet 1989.

Les personnels de soins et d'animation dont l'horaire habituel comporte une astreinte de nuit ou une anomalie (1) dans le rythme de travail bénéficient d'une majoration mensuelle.

Les bénéficiaires de cette prime de service ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions prévues à l'article 4 de l'annexe n° 1 bis à la convention concernant les "transferts d'activités".
(1) Est considérée comme anomalie dans le rythme de travail, toute répartition irrégulière du temps journalier travaillé dans le cadre de la semaine ou de la quatorzaine de travail.

Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée

Article 15
En vigueur non étendu
Les personnels de soins et d'animation travaillant de 21 heures à 6 heures du matin ont droit dans cette période à un repos égal à 1 heure, considéré comme temps de travail.

Obligation de formation des personnels de MAS

Article 17
En vigueur non étendu

Compte tenu des spécificités du travail de soins et d'animation auprès des personnes atteintes d'arriération profonde ou de handicaps multiples, il est fait obligation d'une formation permanente assurée pendant le temps de travail par l'équipe médicale et psychologique de l'établissement. Les conditions d'organisation et de répartition sur l'année de cette formation sont déterminées en fonction des nécessités de service.

Conditions de recrutement - Niveaux de qualification

Article 18
En vigueur non étendu
Chef de service

Possède les connaissances théoriques et pratiques (assimilables à une formation de niveau III) et ayant déjà exercé des fonctions d'animateur, d'éducateur spécialisé de caractère paramédical ou social, etc., pendant au moins 5 années.

Animateur :

- de 1re catégorie : titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau III telle : éducateur spécialisé, animateur socioculturel, infirmier diplômé d'Etat ou autorisé ;

- de 2e catégorie : titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau IV telle : moniteur éducateur, ou formation équivalente ;

AMP pour adultes : titulaire du CAP d'AMP ou d'une formation équivalente.

Classification des emplois et coefficients

Article 19
En vigueur non étendu

Pour les personnels relevant du présent titre, les classifications d'emploi et coefficients de salaire sont définis par les tableaux ci-annexés.

Animateur de 1re catégorie

En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 août 1994 JORF 28 septembre 1994.
Assure l'animation globale d'un ou de plusieurs pavillons, appartements ou groupes de personnes handicapées en habitation collective.

Peut agir seul ou avec le concours d'animateurs de 2e catégorie et d'aide médico-psychologique pour adultes.

éCHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434

Après 3 ans	438	450
Après 4 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	523
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
(1) Avec sujétions d'internat.		

Animateur de 2e catégorie

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 en vigueur le 1er février 1955 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

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

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
De début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493

Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665

(+) Effet au 1er février 1995.

AMP pour adultes

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en vigueur le 1er août 1994 agréé par arrêté du 19 août 1994 JORF 28 septembre 1994.

Assure principalement le rôle de tierce personne en coopération avec les animateurs.

éCHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544

(1) Avec sujétions d'internat.		

Ce nouveau classement inclut la prime spécifique « soignant » de
5,5 points qui se trouve de ce fait supprimée.

Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 relatif au champ d'application

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ;

Syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI) ;

constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC.

Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), par lettre du 1er décembre 2009 (BO n° 2010-6).

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1er " Champ d'application professionnel " du titre Ier " Règles générales " du I " Dispositions permanentes " de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 est modifié comme suit :

" La présente convention s'applique aux établissements et services et aux directions générales et/ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales (en particulier la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, et la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions), et notamment dans les missions :

- de protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse :

- auprès des mineurs et des adultes handicapés ;

- auprès de la famille ;

- d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale ;

- de soins à caractère médico-social ;

- auprès des personnes âgées handicapées ;

- de formation en travail social,

lorsque leur activité principale est consacrée à la gestion de ceux-ci, relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits suivantes :

80.1Z. - Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire pour enfants handicapés.

80.2A. - Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés.

80.2C. - Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

80.3Z. - Enseignement supérieur : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et/ou pluriprofessionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation (art. 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n° 98-657 du 29 juillet 1998).

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les centres de formation de personnels sociaux et les IRTS.

80.4. - Formation permanente et autres activités d'enseignement : activités de formation, en général non classables par niveau.

80.4C. - Formation des adultes et formation continue, notamment alphabétisation des adultes.

80.4D. - Autres enseignements : autres activités éducatives non classables par niveau.

85.1A. - Activités hospitalières : cette classe concerne exclusivement les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies.

85.3A. - Accueil des enfants handicapés, notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés.

85.3B. - Accueil des enfants en difficulté, notamment :

- accueil, hébergement et rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;

- activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse ;

- hébergement en famille d'accueil, activités des maisons maternelles.

85.3C. - Accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D. - Accueil des personnes âgées : cette classe concerne exclusivement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapés mentales vieillissantes.

85.3H. - Aide par le travail, notamment :

- activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) ;

- activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés ;

- centres d'adaptation et de redynamisation au travail (CART).

85.3J. - Aide à domicile : cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.

85.3K. - Autres formes d'action sociale, notamment :

- actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;

- centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) ;

- clubs et équipes de prévention spécialisée ;

- préparation, suivi et reclassement de personnes handicapées ;

- services de tutelle : activités relevant des associations et services tutélaires aux majeurs protégés et aux prestations sociales.

91. Activités associatives : activités d'administration générale des organismes associatifs : représentation, animation des organisations fédérées, gestion, orientations...

91.1A. - Organisations patronales ou paritaires :

- activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication ;

- gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.

91.1C. - Organisations professionnelles : activités des organismes créés autour d'un métier, d'une technique ou d'une discipline, et centrées sur la communication, l'information, l'expertise ou la déontologie.

91.3E. - Activités associatives, organisations associatives, notamment activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

Article 2

En vigueur non étendu

La liste des textes de référence est complétée par l'article 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, modifiant l'article 29 de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois qui suit l'agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 22 octobre 2002.

Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ;

Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI).

Syndicats salariés signataires :

Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

Confédération française démocratique du travail (CFDT) , fédération des services de santé et sociaux ;

Fédération française des professsions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO.

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

CLASSIFICATION

TITRE Ier

En vigueur non étendu

En incidence des modifications de classement indiciaire et de déroulement de carrière intervenues concernant les fonctionnaires et agents de l'Etat des catégories C et D, les emplois conventionnels correspondants bénéficient d'un nouveau classement, comme indiqué ci-après par les articles 1 à 7 inclus.

Article 1

En vigueur non étendu

Employé de bureau (annexe II).

Agent spécialiste de service général (annexe V).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 2

En vigueur non étendu

Dactylographe (annexe II). Ouvrier professionnel de troisième catégorie (annexe V).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 3

En vigueur non étendu

Aide médico-psychologique (annexe III).

Nouveau classement (Voir annexes concernées).

Article 4

En vigueur non étendu

Ouvrier de production ou d'entretien (annexe X).

Agent magasanier manutentionnaire (annexe X).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 5

En vigueur non étendu

Agent de planning (annexe X).

Agent magasinier-cariste (annexe X).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 6
En vigueur non étendu

Nouveau classement (Voir annexes concernées).

Article 7
En vigueur non étendu

Aide-comptable (annexe II).

Rédacteur-correspondancier (annexe II).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 8
En vigueur non étendu

En incidence de l'intégration de la "Majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire", le tableau de l'annexe VIII est modifié comme suit : (Voir annexe VIII).

Article 9
En vigueur non étendu

Les salariés relevant des articles 2 à 8 ci-dessus sont intégrés dans les nouveaux classements d'emplois conventionnels échelon pour échelon, avec maintien de l'ancienneté acquise à la date d'effet du présent avenant.

Les salariés relevant des articles 4 à 7 ci-dessus et ayant atteint l'échelon "plus de 28 ans" sont intégrés dans les nouveaux classements d'emplois conventionnels à l'échelon "plus de 24 ans".

Article 10
En vigueur non étendu

Pour tous les emplois relevant du présent avenant, sont supprimées :

- les dispositions de l'annexe I, article 9, instituant une "majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire" ;

- la prime uniforme mensuelle de 4,4 points de coefficient instituée par l'avenant n° 197 du 8 décembre 1988,
dont le montant se trouve intégré dans les nouveaux classements d'emploi conventionnels.

Article 11
En vigueur non étendu

(Modification de l'article 39).

Article 12
En vigueur non étendu

Les dispositions conventionnelles instituant une "prime de service pour servitudes d'internat" ci-après :

- annexe III, article 7, alinéa 2, concernant l'aide médico-phsychologique ;

- annexe IV, article 8, alinéa a, concernant les aides-soignants ;

- annexe V, article 3, alinéa b, concernant tous les emplois de cette annexe ;

- annexe VIII, surclassement "internat" ;

- annexe X, article 14, concernant l'aide médico-psychologique pour adultes,
sont supprimées et leurs incidences intégrées dans les nouveaux classements institués par le présent avenant.

Article 13
En vigueur non étendu

En incidence de l'intégration de la "majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire" et de la progression de carrière linéaire, l'emploi conventionnel de moniteur-adjoint d'E.P.S. bénéfice du classement suivant : (Voir annexe III).

Article 14
En vigueur non étendu

Les dispositions qui précèdent du présent avenant sont applicables au 1er juillet 1989.

Article 15

En vigueur non étendu

Les salariés relevant des emplois conventionnels ci-après, en service effectif (ou situation conventionnelle assimilée à service effectif) à la date du 1er juillet 1989, bénéficient d'une indemnisation en salaire brut forfaitée pour la période du 1er mars 1988 au 30 juin 1989 par catégorie d'emploi dans les conditions ci-après :

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Employé de bureau (annexe II).

Agent spécialiste de service général (annexe V).

DU 1er MARS 1988 AU 31 DECEMBRE 1988 :

Par mois (en francs) : 225 F.

TOTAL I (en francs) : 2.250 F.

DU 1er JANVIER 1989 AU 30 JUIN 1989 :

Par mois (en francs) : 260 F.

TOTAL II (en francs) : 1.560 F.

TOTAL I + II (en francs) : 3.810 F.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Dactylographe (annexe II).

Ouvrier professionnel troisième catégorie (annexe V).

DU 1er MARS 1988 AU 31 DECEMBRE 1988 :

Par mois (en francs) : 165 F.

TOTAL I (en francs) : 1.650 F.

DU 1er JANVIER 1989 AU 30 JUIN 1989 :

Par mois (en francs) : 200 F.

TOTAL II (en francs) : 1.200 F.

TOTAL I + II (en francs) : 2.850 F.

Les salariés des catégories ci-dessus ayant bénéficié du salaire minimum conventionnel garanti ne bénéficient pas de la compensation forfaitée pour la période ou ils ont perçu ce salaire minimum.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Aide médico-psychologique (annexe III).

Aide-soignant (annexe V).

Aide médico-psychologique pour adultes (annexe X).

DU 1er MARS 1988 AU 31 DECEMBRE 1988 :

Par mois (en francs) : 365 F.

TOTAL I (en francs) : 3.650 F.

DU 1er JANVIER 1989 AU 30 JUIN 1989 :

Par mois (en francs) : 430 F.

TOTAL II (en francs) : 2.580 F.

TOTAL I + II (en francs) : 6.230 F.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Sténodactylographe (annexe II).

Archiciste documentaliste (annexe II).

Ouvrier professionnel deuxième catégorie (annexe V).

Ouvrier de production ou d'entretien (annexe X).

Agent magasinier manutentionnaire (annexe X).

DU 1er MARS 1988 AU 31 DECEMBRE 1988 :

Par mois (en francs) : 135 F.

TOTAL I (en francs) : 1.350 F.

DU 1er JANVIER 1989 AU 30 JUIN 1989 :

Par mois (en francs) : 275 F.

TOTAL II (en francs) : 1.650 F.

TOTAL I + II (en francs) : 3.000 F.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Secrétaire médicale (annexe II).

Secrétaire sténodactylo (annexe II).

Commis d'économat (annexe II).

Agent administratif (annexe II). Ouvrier professionnel première catégorie (annexe V).

Agent de planning (annexe X).

Agent magasinier-cariste (annexe X).

DU 1er MARS 1988 AU 31 DECEMBRE 1988 :

Par mois (en francs) : 105 F.

TOTAL I (en francs) : 1.050 F.

DU 1er JANVIER 1989 AU 30 JUIN 1989 :

Par mois (en francs) : 235 F.

TOTAL II (en francs) : 1.410 F.

TOTAL I + II (en francs) : 2.460 F.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Secrétaire médicale principale (annexe II).

Secrétaire sténodactylo principale (annexe II).

Commis principal d'économat (annexe II).

Agent administratif principal (annexe II). Maître ouvrier (annexe V).

DU 1er MARS 1988 AU 31 DECEMBRE 1988 :

Par mois (en francs) : 90 F.

TOTAL I (en francs) : 900 F.

DU 1er JANVIER 1989 AU 30 JUIN 1989 :

Par mois (en francs) : 210 F.

TOTAL II (en francs) : 1.260 F.

TOTAL I + II (en francs) : 2.160 F.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Aide-comptable (annexe II).

Rédacteur-correspondancier (annexe II).

DU 1er MARS 1988 AU 31 DECEMBRE 1988 :

Par mois (en francs) : 90 F.

TOTAL I (en francs) : 900 F.

DU 1er JANVIER 1989 AU 30 JUIN 1989 :

Par mois (en francs) : 220 F.

TOTAL II (en francs) : 1.320 F.

TOTAL I + II (en francs) : 2.220 F.

Les salariés dont le salaire a été réduit pour quelque cause que ce soit pendant la période considérée, du 1er mars 1988 au 30 juin 1989, perçoivent cette compensation réduite dans les mêmes proportions que le salaire de base.

Les salariés recrutés, ou ayant changé de catégorie d'emploi conventionnel, au cours de la période considérée perçoivent cette compensation par mois civil entier de situation d'activité sur la base du taux mensuel forfaité ci-dessus correspondant à leur emploi conventionnel.

L'indemnisation ci-dessus peut faire l'objet d'un fractionnement en deux parties égales, moitié au cours de l'exercice 1989 et moitié au cours de l'exercice 1990.

TITRE II

Article 16

En vigueur non étendu

En incidence des modifications de classement indiciaire et de déroulement de carrière intervenues concernant les fonctionnaires et agents de l'Etat relevant du "cadre B", les emplois conventionnels correspondants bénéficient d'un nouveau classement comme indiqué ci-après par les articles 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25 et 26.

Article 16 bis

En vigueur non étendu

Secrétaire de direction de niveau 1 (annexe II).

Adjoint d'économat (annexe II).

Secrétaire administratif de 2ème classe (annexe II).

Comptable de 2ème classe (annexe II).

Rédacteur documentaliste (annexe II).

Educateur scolaire avec C.A.P. (annexe III).

Moniteur d'E.P.S. de 1er groupe (annexe III).

Animateur (D.U.T.) (annexe III).

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 17

En vigueur non étendu

Les salariés en service effectif (ou situation conventionnelle assimilée à service effectif) à la date d'effet du présent avenant et relevant de l'emploi conventionnel d'éducateur scolaire avec C.A.P. (annexe III) sont reclassés en rapport avec leur ancienneté d'échelon conformément au tableau ci-après (Voir annexe III).

Article 18

En vigueur non étendu

Les salariés en service effectif (ou situation conventionnelle assimilée à service effectif) à la date d'effet du présent avenant et relevant de l'emploi conventionnel de moniteur d'E.P.S. de premier avenant et relevant de l'emploi conventionnel de moniteur d'E.P.S. de premier groupe (annexe III) sont reclassés en rapport avec

leur ancienneté d'échelon, conformément au tableau ci-après (Voir annexe III).

Article 19
En vigueur non étendu

Les salariés en service effectif (ou situation conventionnelle assimilée à service effectif) à la date d'effet du présent avenant et relevant de l'emploi conventionnel d'animateur (D.U.T.) (annexe III) sont reclassés en rapport avec leur ancienneté d'échelon conformément aux indications ci-après : (Voir annexe III).

Article 20
En vigueur non étendu

Chef de service de soutien médico-social (annexe X).

Chef de service hébergement-animation (annexe X).

Nouveau classement (Voir annexes concernées).

Article 21
En vigueur non étendu

Agent commercial ou technico-commercial.

Agent de méthodes/chef de fabrication.

Educateur spécialisé.

Educateur technique spécialisé.

Animateur de formation.

Moniteur d'atelier de première classe.

Animateur de première catégorie.

Nouveau classement (Voir annexes concernées).

Article 22
En vigueur non étendu

Moniteur principal d'atelier (annexe X).

Nouveau classement (Voir annexe X).

Article 23
En vigueur non étendu

Moniteur-éducateur.

Educateur de jeunes enfants.

Annexe X.

Dessinateur ;

Animateur de deuxième catégorie.

Nouveau classement (voir annexes concernées).

Article 24
En vigueur non étendu

Moniteur d'atelier de deuxième classe (annexe X) (Voir annexe X).

Article 25
En vigueur non étendu

Monitrice d'enseignement ménager (annexe III).

Nouveau classement (Voir annexe III).

Article 26
En vigueur non étendu

Nouveau tableau de classement de l'annexe VIII (Voir annexe VIII).

Article 27
En vigueur non étendu

Pour tous les emplois relevant du présent avenant, sont supprimés :

- les dispositions de l'annexe I, article 9, instituant une "majoration forfaitaire provisoire de coefficient de salaire" ;

- la prime uniforme mensuelle de 4,4 points de coefficient instituée par l'avenant n° 197 du 8 décembre 1988,
dont le montant se trouve intégré dans les nouveaux classements d'emploi conventionnel.

Article 28
En vigueur non étendu

(Modifie article 39 de la C.C.N.).

Article 29
En vigueur non étendu

Les dispositions conventionnelles instituant une "prime de service pour servitudes d'internat" ci-après :

Annexe II, article 7, alinéa 2, concernant :

- chef de service éducatif ;

- éducateur spécialisé ;

- jardinière d'enfants spécialisée ;

- moniteur-éducateur.

Annexe IV, article 8, alinéa a, concernant :

- chef de service paramédical ;

- infirmier ;

- puéricultture.

Annexe IX, emplois concernés par l'application de l'article 7, alinéa 2 de l'annexe III.

Annexe X, article 14, concernant :

- chef de service ;

- animateur première catégorie ;

- animateur deuxième catégorie,
sont supprimées et leurs incidences intégrées dans les nouveaux classements d'emploi conventionnel institués par le présent avenant.

Article 30
En vigueur non étendu

En incidence de l'intégration dans les nouveaux classements d'emploi conventionnel de la "majoration provisoire de coefficient de salaire" et de l'introduction des déroulements de carrière linéaires en substitution aux déroulements en pourcentage, les classements d'emploi ci-après sont modifiés comme suit :

Secrétaire de direction de niveau 2 (annexe II).

Econome de deuxième classe (annexe II).

Secrétaire administratif de première classe (annexe II).

Comptable de première classe (annexe II).

(Voir annexes concernées).

Article 31
En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant ont effet du 1er juillet 1989.

Article 32
En vigueur non étendu

Les salariés relevant des emplois conventionnels ci-après, en service effectif (ou situation conventionnelle assimilée à service effectif) à la date du 1er juillet 1989, bénéficient d'une indemnisation en salaire brut forfaitée pour la période du 1er septembre 1988 au 30 juin 1989, par catégorie d'emploi, dans les conditions ci-dessous :

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Secrétaire de direction niveau 1 (annexe Adjoint d'économat (annexe II).

Secrétaire administratif de deuxième classe (annexe Comptable de deuxième classe (annexe II).

Rédacteur-documentaliste (annexe II).

Educateur scolaire avec C.A.P. (annexe Moniteur d'E.P.S. du premier groupe (annexe Animateur (D.U.T.) (Annexe III).

MONTANT BRUT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 210.

Total par période : 2.100.

Chef de service éducatif (annexe III).

Chef de service pédagogique (annexe III).

Conseiller pédagogique (annexe III).

Educateur technique chef (annexe III).

Assistante sociale chef (annexe III).

Chef de service paramédical (annexe IV).

Chef de service pédagogique (annexe IX).

Chef de service soutien médico-social (annexe X).

MONTANT BRUT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 220.

Total par période : 2.200.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Educateur spécialisé (annexe III).

Jardinière d'enfant spécialisée (annexe III).

Educateur scolaire spécialisé (annexe III).

Educateur technique spécialisé (annexe III).

Conseillère en économie familiale et sociale (annexe III).

Animateur socio-éducatif (annexe III).

Professeur d'E.P.S. (annexe III).

Assistant social spécialisé (annexe III).

Kinésithérapeute (annexe IV).

Ergothérapeute (annexe IV).

Orthophoniste (annexe IV).

Orthoptiste (annexe IV).

Psychomotricien (annexe IV).

Educateur spécialisé (annexe IX).

Jardinière d'enfants spécialisée (annexe IX).

Professeur d'enseignement spécialisé (annexe IX).

Professeur d'enseignement musical pour déficients (annexe IX).

Agent commercial ou technico-commercial (annexe X).

Agent méthodes-chef de fabrication (annexe X).

Educateur spécialisé (annexe X).

Educateur technique spécialisé (annexe X).

Moniteur d'atelier de première classe (annexe X).

Moniteur d'atelier principal (annexe X).

Animateur de première catégorie (annexe X).

Animateur de formation (annexe X).

MONTANT BRUT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 275.

Total par période : 2.750.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Moniteur-éducateur (annexe III).

Educateur de jeunes enfants (annexe III).

Educateur scolaire BAC ou B.E. (annexe III).

Moniteur d'E.P.S. du deuxième groupe (annexe III).

Educateur technique (annexe III).

Moniteur-éducateur (annexe IX).

Educateur de jeunes enfants (annexe IX).

Dessinateur (annexe X).

Animateur de deuxième classe (annexe X).

Moniteur d'atelier de deuxième classe (annexe X).

MONTANT BRUT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 250.

Total par période : 2.500.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Moniteur d'enseignement ménager (annexe III).

MONTANT BRUT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 230.

Total par période : 2.300.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Moniteur-éducateur en formation effective (annexe VIII).

MONTANT BRUT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 150.

Total par période : 1.500.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Educateur spécialisé en formation effective (annexe VIII).

MONTANT BRUT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 335.

Total par période : 3.350.

CATEGORIES ET EMPLOIS :

Educateur de jeunes enfants en formation effective d'éducateur spécialisé (annexe VIII).

MONTANT BRUT de l'indemnité (en francs) :

Par mois : 335.

Total par période : 3.350.

Les salariés dont le salaire a été réduit pour quelque cause que ce soit pendant la période considérée (1er septembre 1988 au 30 juin 1989) perçoivent cette compensation réduite dans les mêmes conditions que le salaire de base.

Les salariés recrutés ou ayant changé de catégorie d'emploi conventionnel pendant la période considérée perçoivent cette compensation par mois civil entier de situation d'activité sur la base du taux mensuel forfaité ci-dessus, correspondant à l'emploi exercé.

L'indemnisation ci-dessus peut faire l'objet d'un fractionnement en deux parties légales, moitié au cours de l'exercice 1989 et moitié au cours de l'exercice 1990.

Avenant n° 250 du 11 juillet 1994 relatif à la classification des emplois conventionnels

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ;

Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI),

constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé et services sociaux CFTC ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

La fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC.

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Compte tenu des mesures de reclassement indiciaire et de requalification de divers emplois de la fonction publique hospitalière résultant de l'application :

- du protocole d'accord Santé du 21 octobre 1988 ;

- du protocole d'accord Durafour du 9 février 1990, les classifications d'emploi conventionnels de la convention collective nationale de travail (CCNT) du 15 mars 1966 sont modifiées conformément aux dispositions ci-après.

Annexe II

Article 1er

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels suivants :

- employés de bureau ;

- dactylograqhe,

sont regroupés sous la dénomination "Agent de bureau", dont la fonction des définie comme suit :

- effectue des travaux de recherche, de classement, de documentation, de dactylographie, de bureautique, de reprographie, de saisie informatique, la tenue d'un standard ou des tâches administratives simples.

ECHELON	COEF.
Début	341
Après 1 an	362
Après 3 ans	371
Après 5 ans	381
Après 7 ans	391
Après 10 ans	400
Après 13 ans	406
Après 16 ans	415
Après 20 ans	421
Après 24 ans	432
Après 28 ans	445

Article 2

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- archiviste-documentaliste ;

- agent administratif ;

- commis d'économat ;

- sténodactylographe ;

- secrétaire sténodactylographe,

sont regroupés sous la dénomination "Agent administratif", dont la fonction est définie comme suit :

- exécute les travaux de classement de documentation, de sténographie, de dactylographie, de bureautique, de saisie informatique et des tâches administratives courantes ou comptables simples ;

- accessible aux personnes titulaires d'un niveau V.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	360
Après 1 an	376
Après 3 ans	391
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

,

Article 3

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- agent administratif principal ;

- secrétaire sténodactylo principale ;

- aide-comptable ;

- rédacteur correspondancier ;

- commis principal d'économat,

sont regroupés sous la dénomination " Agent administratif principal " dont la fonction est définie comme suit :

- assure divers travaux administratifs, comptables, informatiques requérant une certaine initiative ;

- accessible aux personnes titulaires d'un diplôme de niveau V et d'une expérience professionnelle.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	396
Après 1 an	405
Après 3 ans	418
Après 5 ans	432
Après 7 ans	448
Après 10 ans	461
Après 13 ans	474
Après 16 ans	486
Après 20 ans	498
Après 24 ans	516
Après 28 ans	530

Article 4

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- secrétaire médicale ;

- secrétaire médicale principale ;

- secrétaire administratif (2e classe) ;

- comptable (2e classe) ;

- rédacteur documentaliste ;

- secrétaire de direction (niveau I) ;

- adjoint d'économat,

sont regroupés sous la dénomination " Technicien qualifié " dont la fonction est définie comme suit :

- emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution ;

- accessible aux personnes titulaires d'un diplôme de niveau IV.

A titre d'exemple, sont classés dans cette catégorie les salariés dont l'emploi est regroupé par le présent article, ainsi que les pupitreurs informatiques.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	438
Après 3 ans	453
Après 5 ans	465
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501
Après 12 ans	513
Après 15 ans	527
Après 18 ans	556
Après 21 ans	587
Après 24 ans	617
Après 28 ans	652

Article 5
En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- comptable (1re classe) ;

- secrétaire administrative (1re classe) ;

- économe (2e classe) ;

- secrétaire de direction (niveau II),

sont regroupés sous la dénomination " Technicien supérieur "dont la fonction est définie comme suit :

- emloi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations ;

- l'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents administratifs et éventuellement de techniciens qualifiés ;

- accessible aux personnes titulaires d'un BTS, DUT etc., et aux techniciens qualifiés comptant au moins dix ans d'ancienneté dans cette fonction ou dans un emploi équivalent.

A titre d'exemples, sont classés dans cette catégorie les salariés dont l'emploi est regroupé par le présent article, ainsi que les pupitreurs-programmeurs.

ECHELON	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Tableau de reclassement à la date d'effet de l'avenant

Article 5
En vigueur non étendu

CLASSEMENT ACTUEL		NOUVEAU CLASSEMENT		
ECHELON	COEF.	ECHELON	COEF.	ANCIENNETE D'ECHELON
De début	421	De début	434	Conservée
Après 2 ans	467	Après 3 ans	478	Conservée
Après 4 ans	512	Après 7 ans	537	Conservée
Après 6 ans	539	Après 9 ans	570	Conservée
Après 8 ans :				
- 1 an	577	Après 11 ans	581	Conservée majorée de 12mois
+ 1 an	577	Après 14 ans	615	Conservée majorée de 12 mois
Après 10 ans	616	Après 17 ans	647	Conservée majorée de 12 mois
Après 12 ans	652	Après 20 ans	679	Conservée majorée de 12 mois
Après 15 ans :				
- 4 ans	691	Après 24 ans	715	Conservée
+ 4 ans	691	Après 28 ans	762	Nulle

Article 6

En vigueur non étendu

La définition de fonction de l'emploi conventionnel de "Chef de service éducatif. - Annexe III" est modifiée comme suit :

- assume les responsabilités éducatives, administratives dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique. Il est chargé notamment de la mise en ?uvre et du suivi des objectifs éducatifs collectifs et /ou individualisés définis par le projet pédagogique de la structure concernée.

Article 7

En vigueur non étendu

Il est créé, dans l'annexe III, le poste de "Chef de service d'animation", dont la fonction est définie comme suit :

- assume la responsabilité d'animation de plusieurs groupes d'enfants et d'administration ou la coordination d'activités d'animation dans un établissement ou un service ;

- emploi accessible aux titulaires du DEFA et justifiant d'au moins cinq années de fonctions en qualité d'animateur ;

- emploi de position Cadre, l'annexe VI de la CCNT étant complétée.

Article 8

En vigueur non étendu

Il est créé dans l'annexe II de la CCNT le poste de "Chef de service administratif, financier ou de gestion", dont la fonction est définie comme suit :

- assume les responsabilités techniques, administratives, financières ou de gestion dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique ;

- l'intéressé a acquis ses connaissances par des études (formation initiale ou continue) ou par expérience professionnelle ;

- emploi accessible aux titulaires d'une formation de niveau III ayant 5 ans de pratique professionnelle, ainsi qu'aux "Techniciens supérieurs" (art. 5 du présent avenant) ayant 10 ans d'ancienneté dans cet emploi ;

- emploi de position Cadre, l'annexe n° 6 de la CCNT étant complétée.

Article 9

En vigueur non étendu

Peuvent accéder aux emplois conventionnels de :

- chef de service éducatif (annexe III) ;

- chef de service pédagogique (annexes III et IX) ;

- conseiller pédagogique (annexe III) ;

- éducateur technique chef (annexe III) ;

- assistante sociale chef (annexe III) ;

- chef de service animation (annexe III) ;

- chef de service paramédical (annexe IV) ;

- chef de service des soutiens médico-sociaux (annexe X),

- chef de service (annexe X) ;

les personnels titulaires d'une formation permettant l'exercice d'un des emplois techniques énumérés ci-après et ayant cinq ans de pratique professionnelle :

- éducateur spécialisé ;

- éducateur de jeunes enfants ;

- jardinière d'enfants spécialisée ;

- assistante sociale ;

- éducateur technique spécialisé ;

- éducateur scolaire (ou enseignant) avec CAEI ;

- animateur socio-éducatif ;

- emplois paramédicaux de qualification équivalente ;

- professeur d'enseignement spécialisé pour déficients sensoriels ;

- psychologue.

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant 250 bis du 19 décembre 1994 art. 3 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Les emplois conventionnels de :

- chef de service éducatif (annexe III) ;

- chef de service pédagogique (annexes III et IX) ;

- conseiller pédagogique (annexe III) ;

- éducateur technique chef (annexe III) ;

- assistante sociale chef (annexe III) ;

- chef de service animation (annexe III) ;

- chef de service paramédical (annexe IV) ;

- chef de service des soutiens médico-sociaux (annexe X) ;

- chef de service (annexe X) ;

- chef de service administratif, financier ou de gestion (annexe II).

bénéficient du classement suivant :

ECHELON	COEF	COEF (1)
De début	577	592
Après 2 ans	598	614
Après 4 ans	622	640
Après 6 ans	653	670
Après 8 ans	686	708
Après 10 ans	720	743
Après 14 ans	755	779
Après 18 ans	789	814

(1) En internat pour : chef de service éducatif (annexe III) ; chef de service paramédical (annexe IV) ; chef de service des soutiens paramédicaux (annexe X) ; chef de service (annexe X).(ajouté par avenant 250 bis du 19 décembre 1994).

Le nouveau classement des chefs de service paramédical résultant de l'article 10 de l'avenant 250 inclut la prime spécifique mensuelle de 23 points, qui se trouve ainsi supprimée à compter du 1er août 1994.

Article 11
En vigueur non étendu

Le chef de service visé à l'article 9 et qui exerce une fonction de direction, son établissement ou service étant en dessous des conditions conventionnelles pour avoir un directeur, bénéficie d'une indemnité mensuelle de trente points.

Le chef de service qui, en l'absence de directeur adjoint, est chargé, en complément de sa mission, du remplacement total et permanent du directeur pendant ses absences, bénéficie d'une indemnité mensuelle de vingt points.

Ces indemnités suivent le sort du salaire et sont réduites dans les mêmes proportions que celui-ci.

Article 12
En vigueur non étendu
Les dispositions de l'article 7 de l'annexe III de la CCNT concernant l'indemnité de qualification spécialisée psychologie sont supprimées.

Pour les personnels de l'annexe III qui en bénéficiaient à la date d'application du présent avenant, cette indemnité sera incluse dans l'indice avant reclassement.

Annexes III, IV, IX et X

Article 13
En vigueur non étendu
ANNEXE III

Les emplois conventionnels de :

- éducateur spécialisé ;

- jardinière d'enfants spécialisée ;

- éducateur scolaire spécialisé ;

- éducateur technique spécialisé ;

- conseillère en économie familiale et sociale ;

- animateur socio-éducatif ;

- professeur d'EPS ;

- assistant de service social ;

- enseignant technique ;

- monitrice d'enseignement ménager (en voie d'extinction, diplôme délivré jusqu'en 1971).

ANNEXE IV

- kinésithérapeute ;

- ergothérapeute ;

- orthophoniste ;

- orthoptiste ;

- psychomotricien ;

- infirmier ;

- puéricultrice.

ANNEXE IX

- éducateur spécialisé ;

- jardinière d'enfants spécialisée ;

- professeur d'enseignement spécialisé ;

- professeur d'enseignement musical pour déficients auditifs et visuels.

ANNEXE X

- agent commercial ou technico-commercial ;

- agent de méthodes, chef de fabrication ;

- éducateur spécialisé ;

- éducateur technique spécialisé ;

- animateur de formation ;

- moniteur d'atelier de 1re classe (titulaire du CAFETS ou du certificat pédagogique de l'AFPA) ;

- animateur de 1re catégorie ;

- moniteur principal d'atelier,

bénéficient du classement suivant :

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783

---

(1) Pour éducateur spécialisé (annexes III, IX et X).

Pour jardinière d'enfants spécialisée (annexes III et IX).

Pour animateur socio-éducatif (annexe III).

Pour infirmier et puéricultrice (annexe IV).

Pour animateur de 1re catégorie (annexe X) subissant les sujétions d'internat.

Pour les infirmiers et puéricultrices, ce nouveau classement inclut la prime spécifique de 23 points qui se trouve de ce fait supprimée.

Par contre :

- pour les puéricultrices, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement ;

- pour les moniteurs principaux d'atelier, est instituée une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

Annexe III

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant 250 bis du 19 décembre 1994 art. 2 agréé par arrêté du 16 février 1995 JORF 25 février 1995.

Les emplois conventionnels de :

- moniteur-éducateur ;

- éducateur de jeunes enfants ;

- éducateur technique ;

- éducateur scolaire avec CAP ;

- moniteur EPS 1er groupe ;

- animateur DUT.

ANNEXE IX

- éducateur technique.

ANNEXE X

- moniteur d'atelier de 2e classe ;

- animateur de 2e catégorie ;

- dessinateur,

bénéficient du classement suivant :

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665

(1) Pour moniteur-éducateur (annexe III).

Pour éducateur de jeunes enfants (annexe III).

Pour animateur 2e catégorie (annexe X) subissant les sujétions d'internat.

Article 15
En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- éducateur scolaire avec bac ;

- moniteur EPS 2e groupe,

bénéficient du classement suivant :

ECHELON	COEFFICIENT
Début	393
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462
Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557

Article 16
En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- aide médico-psychologique (annexe III) ;

- aide médico-psychologique pour adultes (annexe X) ;

- aide soignant (annexe IV) ;

- auxiliaire de puériculture (annexe IV),

bénéficient du classement suivant :

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544

(1) Subissant les sujétions d'internat.

Ce nouveau classement inclut la prime spécifique " Soignant " de 5,5 points qui se trouve de ce fait supprimée.

Annexe X

Article 17
En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- agent de planning ;

- agent magasinier cariste ;

- ouvrier de production ou d'entretien ;

- agent magasinier manutentionnaire,

bénéficient du classement suivant :

ECHELON	COEFFICIENT
Début	360
Après 1 an	376
Après 3 ans	391

Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Annexe V

Article 18
En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels suivants :

- agent spécialiste de service général ;

- ouvrier professionnel de 3ème catégorie,

sont regroupés sous la dénomination "Agent de service intérieur", dont la fonction est définie comme suit :

- emploi comportant un ensemble de travaux relevant de spécialités bien définies.

Sont classés dans cette catégorie :

- agent de buanderie ;

- agent de cuisine (épluchage, nettoyage, plonge) ;

- agent d'entretien ;

- veilleur de nuit (non impliqué par la surveillance des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations ;

- concierge à service continu ;

- conducteur de véhicule assurant l'entretien courant ;

- surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement ;

- chauffeur chaudière chauffage central ;

- commis de cuisine (capable de remplacer le cuisinier) ;

- conducteur de machine à laver ;

- lingère ravaudeuse repasseuse ;

- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant de la qualification professionnelle requise du travailleur spécialisé qui exécute des travaux nécessitant une formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	341	349
Après 1 an	362	371
Après 3 ans	371	380
Après 5 ans	381	390
Après 7 ans	391	399
Après 10 ans	400	409
Après 13 ans	406	415
Après 16 ans	415	425
Après 20 ans	421	431
Après 24 ans	432	442
Après 28 ans	445	455

(1) subissant les sujétions d'internat

Article 19

En vigueur non étendu

L'emploi conventionnel de :

- ouvrier professionnel de 2e catégorie,

prend la dénomination " Ouvrier qualifié " dont la fonction est définie comme suit :

- emploi dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées de niveau V.

Sont également classés dans cette catégorie :

- cuisinier qualifié ;

- lingère confectionneuse qualifiée ;

- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant d'un CAP ou d'une qualification acquise par une longue pratique du métier.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	360	368
Après 1 an	376	384
Après 3 ans	391	400
Après 5 ans	403	411
Après 7 ans	415	425
Après 10 ans	432	442
Après 13 ans	448	458
Après 16 ans	462	472
Après 20 ans	479	489
Après 24 ans	493	504
Après 28 ans	501	512
(1) subissant les sujétions d'internat		

Article 20

En vigueur non étendu

Les emplois conventionnels de :

- ouvrier professionnel de 1re catégorie ;

- maître ouvrier,

sont regroupés sous la dénomination " Agent technique ", dont la fonction est définie comme suit :

- emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. il peut avoir la responsabilité d'un groupe de salariés ;

- accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés de niveau 2 comptant au moins huit années d'ancienneté dans leur emploi.

Sont classés dans cette catégorie :

- chef cuisinier ;

- conducteur mécanicien de véhicule de transport en commun ou poids lourd ;

- chef jardinier professionnel ;

- chef d'entretien assumant la responsabilité générale de l'entretien et pouvant avoir plusieurs agents sous sa responsabilité ;

- maîtresse lingère ayant plusieurs agents sous sa responsabilité.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) subissant les sujétions d'internat		

Article 21

En vigueur non étendu

Il est créé, dans l'annexe V, l'emploi d'" Agent technique supérieur" dont la fonction est définie comme suit :

- responsable des activités techniques professionnelles du service et de sa bonne marche : formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs agents placés sous son autorité ; recherche et propose les améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail et de l'organisation du service ;

- accessible aux agents techniques titulaires dans la spécialité d'un diplôme de niveau IV et justifiant d'une pratique professionnelle.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
(1) subissant les sujétions d'internat		

Article 22

En vigueur non étendu

L'emploi conventionnel de "Moniteur adjoint d'EPS" devient "Moniteur adjoint d'animation, de sport et de loisir", dont la définition de poste devient :

- jugé apte à l'animation des activités de sport, de loisir ou de plein air et autres activiités d'insertion.

(Classement conventionnel inchangé).

Article 23

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 7 de l'annexe V sont abrogées et remplacées par :

"Les personnels de cuisine ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où ils se trouvent, en raison de leur horaire de travail, sur le lieu du travail aux heures de repas."

Pendant les congés annuels et les absences rémunérées, l'indemnité correspondante se substitue à l'avantage en nature sur la base du nombre de jours habituellement travaillés.

Article 24

En vigueur non étendu

Sauf modalités particulières de l'article 5, le reclassement sera prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent classement. En outre, lorsque ce reclassement, dans le nouvel échelon, ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un changement d'échelon à la date à laquelle serait intervenu le changement dans l'ancien classement.

Article 25

En vigueur non étendu

La majoration uniforme forfaitaire de 3 points de coefficient (instituée par l'avenant 230 du 5 décembre 1991) est supprimée pour les salariés bénéficiant du présent avenant.

Article 26

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er août 1994.

Avenant n° 278 du 24 avril 2002 relatif à la compatibilité des diplômes européens

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Varlin, 75010 Paris ;
Le syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex ;
La fédération des services de santé et sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;
La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

Afin de tenir compte de l'évolution du droit communautaire en matière de reconnaissance de diplômes et de la nécessaire mise en conformité avec les diplômes requis par la CCN 66, il est décidé d'apporter les précisions ci-dessous.

Il est créé au titre III, article 11, des dispositions générales de la CCN 66, les deux alinéas suivants :

(voir cet article)

Ces deux alinéas sont insérés avant le dernier paragraphe de l'article susvisé.

La date d'effet de cet avenant est fixée au premier jour du mois qui suit son agrément.

Annexe à l'avenant n° 119 du 1er février 1979. Avenant n° 119 du 1 février 1979

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Liste des centres de formation ayant délivré des diplômes ou certificats qui, en application de l'avenant n° 119, permettent le classement conventionnel d'éducateur technique spécialisé au 1er janvier 1979

En vigueur non étendu

Centre de formation et de perfectionnement des éducateurs de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf, 76100 Rouen (aujourd'hui IRFTS de Haute-Normandie, 76380 Canteleu), diplôme d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972, 1974, 1975.

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 20, boulevard des Salyens, 13008 Marseille, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé pour l'enfance et l'adolescence inadaptées signé par le recteur de l'université d'Aix-Marseille et délivré en 1969.

Institut universitaire de technologie II, département carrières sociales, option éducateurs spécialisés, diplôme d'éducateur technique spécialisé de l'université des sciences sociales de Grenoble délivré en 1971, 1972, 1973, 1974, 1975, 1976.

Institut de psychopédagogie médico-sociale, unité de formation (enfance inadaptée) éducateurs techniques, 34000 Montpellier, attestation de formation pédagogique enfance inadaptée délivrée en 1970 et cosignée par l'AFPA et l'UER de l'université Paul-Valéry.

Ecole pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, 63000 Clermont-Ferrand, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972 et certificat de formation aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1976.

Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, Lille, l'école d'éducateurs et d'éducatrices spécialisés Lille, l'UER des techniques et réadaptation, Lille, certificat délivré en 1970, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire.

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 21000 Dijon, certificat délivré en 1971, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire d'éducateurs techniques spécialisés.

Centre de formation d'éducateurs spécialisés CREAI, 31300 Toulouse, en 1970, attestation de fin de formation, en 1972 diplôme d'école délivré par le directeur régional de l'action sanitaire et sociale, en 1976 certificat de fin de formation délivré par le directeur du centre de formation.

Ecoles d'éducateurs spécialisés de l'institut régional de formation des travailleurs sociaux, 14200 Hérouville-Saint-Clair, en 1972 certificat de formation d'éducateur technique spécialisé et en 1977 certificat de fin de formation.

Institut régional de formation et de recherche pour les carrières sociales, 86005 Poitiers, certificat de formation délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de formation complémentaire pour les éducateurs techniques, délivré en 1968, 1970, 1971, 1972.

Ecole d'éducateurs spécialisés du centre régional d'Alsace pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, 67085 Strasbourg, certificat de formation complémentaire en psychopédagogie de jeunes inadaptées (éducateur technique) délivré en 1964, 1965, 1967, 1969, 1970.

Protocole d'accord du 29 juin 1982 relatif à la durée du travail

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

Les dispositions prévues par le protocole du 22 janvier 1982 concernant la durée du travail dans la convention collective du 15 mars 1966 sont reconduites pour une durée indéterminée et jusqu'à la signature d'un nouvel avenant.

Accord-cadre du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA), le président ;

Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), le président ;

Syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), le président.

Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CFTC ;

Syndicat général de l'enfance inadaptée CFTC ;

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération nationale des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1er décembre 2009 (BO n° 2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations signataires du présent accord souhaitent manifester leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument vers la création d'emplois.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale dans lequel l'Etat, les collectivités territoriales, l'assurance maladie, les entreprises et les salariés ont chacun une participation.

Elles entendent favoriser l'inscription des associations qui le souhaitent dans un processus d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Si l'accès aux aides légales (art. 3 de la loi du 13 juin 1998) est facilité par le présent accord, chaque association demeure libre d'anticiper sur les échéances fixées par la loi.

Cette réduction peut, le cas échéant, ne s'opérer que dans une partie de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent également d'adapter la convention collective du 15 mars 1966 aux évolutions législatives récentes. Cette adaptation n'est pas détachable de l'engagement dans une politique volontariste de création d'emplois.

Enfin, elles soulignent l'articulation nécessaire avec les négociations conduites au niveau de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Chapitre Ier : DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTICLE 3 DE LA LOI DU 13 JUIN 1998

Organismes concernés

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du chapitre Ier s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 qui s'engagent dans le dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Réduction du temps de travail

Article 2

En vigueur non étendu

La réduction de l'horaire des salariés doit être soit de 10 %, soit de 15 % au minimum de la durée initiale sans que le nouvel horaire de travail, soit supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 bis du code du travail.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle doit intervenir font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire.

Toutefois, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux, salariés mandatés) permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée directement dans le cadre du présent accord à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage à respecter les clauses suivantes qu'il inscrit dans une note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé. Elle est affichée dans l'entreprise et comporte obligatoirement ces mentions :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en ?uvre (accroissement de l'effectif) ;

- l'effectif moyen de référence de l'entreprise ;

- les personnels concernés par la réduction du temps de travail ;

- l'ampleur de la réduction (au moins 10 % de la durée calculée sur les 12 derniers mois) ;

- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord et à l'accord de branche du 1er avril 1999 ;

- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;

- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaires ;

- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel n'excédant pas 1 an ;

- la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum 3 ans) ;

- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité doit se réunir au moins 1 fois par an et comprendre au minimum 2 salariés ;

- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord ;

- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, la note d'information, sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Horaire collectif de travail

Article 3
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 25 juin 1999.

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche du 1er avril 1999, on retient :

La loi :

- nombre de jours par an : 365 ;

- nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104 ;

- nombre de jours ouvrés de congés payés : 25 ;

- nombre de jours fériés légaux par an : 11 ;

soit 365 - 104 - 25 - 11 = 225 jours ; 225/5 = 45 semaines ; 45 x 39 h = 1 755 heures.

La convention collective du 15 mars 1966 :

Les congés payés supplémentaires contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

Cinq hypothèses conventionnelles sont examinées s'agissant du temps de travail effectif :

1. Salariés sans congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est celui prévu par la loi : 1 755 heures

Soit - 10 % : 45 x 35 = 1 575 heures

Soit - 15 % : 45 x 33 = 1 485 heures

2. Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

225 - 9 = 216 jours ; 216/5 = 43,2 semaines ; 43,2 x 39 = 1 684,8 heures

Soit - 10 % : 43,2 x 35 = 1 512 heures

Soit - 15 % : 43,2 x 33 = 1 425,6 heures

3. Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

225 - 18 = 207 jours ; 207/5 = 41,4 semaines ; 41,4 x 39 = 1 614,6 heures

Soit - 10 % : 41,4 x 35 = 1 449 heures

Soit - 15 % : 41,4 x 33 = 1 366,2 heures

4. Salariés bénéficiant de 24 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

225 - 24 = 201 jours ; 201/5 = 40,2 semaines ; 40,2 x 39 = 1 567,80 heures

Soit - 10 % : 40,2 x 35 = 1 427 heures

Soit - 15 % : 40,2 x 33 = 1 326,6 heures

5. Salariés relevant de l'article 11 de l'annexe n° 9

bénéficiant de 55 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif est de :

225 - 55 = 170 jours ; 170/5 = 34 semaines ; 34 x 39 = 1 326 heures

Soit - 10 % : 34 x 35 = 1 190 heures

Soit - 15 % : 34 x 33 = 1 122 heures

Personnel concerné

Article 4
En vigueur non étendu

Les nouveaux horaires de travail peuvent concerner l'entreprise, certains établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Les assistantes maternelles, non visées par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail, ne sont pas concernées par la réduction du temps de travail.

Recrutement

Article 5
En vigueur non étendu

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai de 1 an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %. Les embauches sont réalisées principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.

Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la modification écrite des contrats de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité. Toutefois, cette forme d'embauche ne doit représenter qu'une partie minoritaire de l'obligation d'embauche.

A titre exceptionnel, ces recrutements peuvent se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Le nombre de salariés recrutés par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la note d'information visée à l'article 2.

Maintien des effectifs

Article 6
En vigueur non étendu

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emploi vaut pendant 3 ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès aux seuils définis à l'article 5. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prolonger cet engagement.

L'entreprise fournit annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées au titre de cet accord.

Compte épargne-temps

Article 7
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 25 juin 1999.

Les jours de repos acquis en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'accord de branche du 1er avril 1999.

Temps partiel

Article 8
En vigueur non étendu

La réduction de l'horaire collectif concerne les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, se voient appliquer une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que l'horaire collectif (au moins 10 %).

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois, les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent, au moment de l'application, refuser que leur soit appliquée la réduction du temps de travail. Ce refus doit être notifié à l'employeur, dans un délai de 1 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé de l'accord de réduction de l'horaire collectif de travail.

Dans ce cas, le temps de travail des salariés concernés est maintenu.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures. Les salariés ainsi visés par la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) bénéficient de la contrepartie mentionnée à l'article 20.5 institué par le présent accord.

Personnel d'encadrement

Article 9

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

- annexe n° 2 (art. 5) ;

- annexe n° 7 (art. 3) ;

- annexe n° 9 (art. 3) ;

- annexe n° 10 (art. 6) ;

- annexes n° 2 à n° 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

Indemnité de réduction du temps de travail

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 25 juin 1999.

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 18 suivants a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement. La rémunération mensuelle est calculée sur la base de 151,67 heures + 17,33 heures = 169 heures.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 25 juin 1999.

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension, à compter du 1er juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe n° 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Les entreprises qui s'engagent au-delà de 6 % d'embauches compensatrices, ou qui anticipent au-delà de 10 % de la réduction du temps de travail, peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions de la convention collective du 15 mars 1966, dont notamment l'article 36, par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de 3 ans. A l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

Toutefois, si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'Etat (art. 3 de la loi du 13 juin 1998), l'alinéa précédent peut être mis en ?uvre dans les entreprises qui anticipent les échéances prévues à l'article L. 212-1 bis du code du travail dès qu'elles satisfont aux exigences (réduction d'au moins 10 % du temps de travail et création d'au moins 6 % d'emplois) pour accéder aux aides légales.

Les partenaires signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 14 juin 1999.

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (Etat, départements, organismes d'assurance maladie...) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension de la majoration familiale de salaire.

Chapitre II : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SANS BENEFICE DES AIDES LEGALES

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 1 du 14 juin 1999.

Le présent chapitre porte adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail. Il est applicable à toutes les entreprises. Il concerne également les entreprises et établissements qui n'anticipent pas le passage aux échéances fixées à l'article L. 212-1 bis du code du travail. Elles sont encouragées à limiter le recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1er avril 1999.

Organismes concernés

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent chapitre s'applique aux organismes compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966 qui réduisent le temps de travail avant le 1er janvier 2000 ou avant le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, en dehors du dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Les conditions de mise en oeuvre du présent chapitre sont précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Chapitre III : DISPOSITIONS PORTANT ADAPTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Décompte et répartition du temps de travail

Article 14

En vigueur non étendu

L'article 20 de la convention collective et le protocole d'accord du 22 janvier 1982 sont abrogés et remplacés par le texte suivant :

20.1. Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1er janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les autres au plus tard.

20.2. Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche du 1er avril 1999 :

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;

- par quatorzaine (70 heures) ;

- par cycle de plusieurs semaines ;

- sur tout ou partie de l'année ;

- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

20.3. Répartition de l'organisation de la durée du travail

par cycle dans la limite de 12 semaines

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

20.4. Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

- annexe n° 2 (art. 5) ;

- annexe n° 7 (art. 3) ;

- annexe n° 9 (art. 3) ;

- annexe n° 10 (art. 6) ;

- annexes n° 2 à n° 10: les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

20.5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, quand la nature de l'activité l'exige, cette durée peut compter 3 séquences de travail d'une durée minimum de 2 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus de 2 interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

20.6. Pauses

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à 1/2 heure.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

20.8. Conditions de travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;

- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

En cas d'anomalie de rythme de travail, une programmation prévisionnelle des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles, fait l'objet d'une information des salariés concernés.

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et /ou de nuit ;

- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est observé.

20.9. Organisation du temps de travail (1)

Les dispositions suivantes de la convention collective du 15 mars 1966 fixant la répartition du temps de travail des personnels éducatifs et paramédicaux sont adaptées à la réduction du temps de travail, notamment :

- protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;

- article 5 de l'annexe n° 3 ;

- article 4 de l'annexe n° 4 ;

- article 3 de l'annexe n° 7.

Chacune des séquences de travail des salariés ainsi visés est réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail anticipée dans l'entreprise en 1999.

Toutefois, les parties signataires s'engagent à réexaminer cette disposition d'ici au 31 décembre 1999.

En cas d'échec des négociations conventionnelles, cette répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux), permettant la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

a) Les heures travaillées auprès des usagers ;

b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3e mois ou du 61e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

(1) L'avenant n° 3 du 14 mars 2000 se substitue aux dispositions de l'article 20.9.

Repos hebdomadaire

Article 15

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 21 de la convention collective sont abrogées et remplacées par le texte suivant :

« Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

En cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre 2 journées de travail. »

Congés payés fériés

Article 16

En vigueur non étendu

L'article 23 de la convention collective n'est pas applicable en cas de répartition du temps de travail sur l'année.

Il est créé dans la convention collective un article 23 bis intitulé « Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation » , ainsi rédigé :

« En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal bénéficie d'un repos d'égale durée. »

Modalité de financement de la réduction du temps de travail

Article 17

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 25 juin 1999.
En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu ce qui suit :

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension, à compter du 1er juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord, en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Le dispositif de dérogations à la convention collective prévu à l'article 11 de l'accord est accessible aux entreprises n'ayant pas anticipé les échéances mentionnées à l'article L. 212-1 bis du code du travail si ce recours s'avère indispensable pour financer la réduction du temps de travail et la création d'emplois.

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Indemnité de réduction du temps de travail

Article 18
En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 2 du 25 juin 1999.

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 17 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail constituent le salaire de base et évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Valorisation du financement de la réduction du temps de travail

Article 19
En vigueur non étendu
Modifié par Avenant n° 1 du 14 juin 1999.
Les économies réalisées au titre de l'article 17 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (Etat, départements, organismes d'assurance maladie...), valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- suspension à compter du 1er janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

- suspension de la majoration familiale de salaire.

Chapitre IV : DISPOSITIONS GENERALES

Suivi de l'accord

Article 20
En vigueur non étendu
Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un suivi est réalisé par les signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

Révision et dénonciation

Article 21
En vigueur non étendu
Toute demande de révision partielle du présent accord formulé par l'une des parties signataires est accompagnée d'un contre-projet portant sur les points soumis à révision. Les négociations concernant la révision doivent être engagées dans le délai maximum de 3 mois.

Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent accord moyennant un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne venait à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Date d'effet

Article 22
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er jour du mois qui suit son agrément dans les conditions de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Les parties signataires conviennent d'en réexaminer le contenu en juillet 2000.

Fait à Paris, le 12 mars 1999.

Protocole d'accord du 8 avril 1982 relatif aux contrats de solidarité

Syndicat national des associations de sauvegarde de l'enfance et l'adolescence (SNASEA) ;

Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI).

Fédération de la santé publique et privée et de l'éducation spécialisée CGT ;

Syndicat national des cadres du secteur sanitaire et social CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale FO.

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Contrats de solidarité, préretraite démission, préretraite progressive définis par l'ordonnance n° 82-40 du 16 janvier 1982

Procédure d'information des salariés

Article 1er
En vigueur non étendu

Chaque employeur concerné par la présence de salariés âgés de plus de 55 ans (nés au plus tard en 1928) et de moins de 60 ans (nés au plus tôt en 1923) adressera à ces derniers un courrier précisant les éléments essentiels de la réglementation et les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de solidarité. Il sera accompagné de la notice explicative établie par l'ANPE. Le comité d'entreprise ou le conseil d'établissement sera simultanément informé.

Il rappellera aux intéressés qu'ils peuvent demander des informations complémentaires auprès des services officiels (inspection du travail et ANPE), de leur employeur et des représentants du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux). Les salariés qui le désireront auront la faculté de solliciter un entretien de leur direction au cours duquel ils pourront se faire assister d'un représentant du personnel.

Saisine du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement

Article 2
En vigueur non étendu

Si la conclusion d'un contrat de solidarité est envisagée, le comité d'entreprise ou le conseil d'établissement sera convoqué par l'employeur afin de délibérer sur les conditions de conclusion et de réalisation du contrat de solidarité.

Mesures financières

Article 3
En vigueur non étendu

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de solidarité pourront prétendre, s'ils en remplissent les conditions, à l'application de l'article 18 de l'avenant n° 130 du 18 décembre 1979 de la convention collective du 15 mars 1966 (dispositions générales).

En matière de prévoyance et jusqu'à l'âge légal de la retraite, le bénéfice du régime de prévoyance relativement au capital décès est maintenu aux salariés bénéficiaires du contrat de solidarité.

L'assiette retenue pour le calcul des cotisations est égale à la totalité du salaire ayant servi de base au calcul de la garantie de ressources.

Indemnisation des représentants syndicaux aux commissions nationales paritaires Protocole d'accord du 2 mai 1983

Syndicat national des associations de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ;

Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Syndicat national des associations des parents d'enfants inadaptés (SNAPEI).

Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CFTC ;

Syndicat général - Enfance inadaptée CFTC ;

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO.

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

Protocole d'accord du 2 mai 1983.

En application des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, il est convenu ce qui suit :

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent protocole s'appliquent aux réunions tenues au plan national :

- de la commission nationale paritaire de négociations ;

- de la commission nationale paritaire de conciliation, instituée par l'article 49 de la convention,

à l'initiative des organisations syndicales d'employeurs signataires de la convention collective du travail du 15 mars 1966, au bénéfice des représentants mandatés des 5 confédérations syndicales de salariés représentatives et signataires de la convention collective du travail.

En vigueur non étendu

L'importance de sa représentation aux réunions des 2 instances ci-dessus est à la discrétion de chaque confédération syndicale de salariés, mais l'application des dispositions prévues ci-après intervient à concurrence de 30 indemnisations par confédération syndicale de salariés, par année civile, pour l'ensemble des réunions des 2 instances concernées.

En vigueur non étendu

A concurrence de 30 indemnisations par année civile par confédération syndicale de salariés signataires, les frais de transport exposés par leurs représentants mandatés sont pris en charge par les syndicats d'employeurs signataires sur la base d'un tarif kilométrique moyen calculé comme suit :

1re classe SNCF + 2e classe SNCF/2

Ces remboursements, limités à la France métropolitaine, interviendront sur décomptes certifiés par les confédérations syndicales représentées.

En vigueur non étendu

En ce qui concerne les frais de séjour, les remboursements des frais engagés seront effectués :

- dans la limite de 30 indemnisations par année civile et par confédération syndicale de salariés signataire de la convention collective du travail ;

- et à concurrence pour chaque représentant, par réunion, d'un maximum de :

- 1 découcher (sur la base de 8 fois le minimum garanti) ;

- 2 repas (sur la base, pour un repas, de 4 fois le minimum garanti).

Ces remboursements interviendront sur décomptes certifiés par les confédérations syndicales représentées, accompagnés de justificatifs.

En vigueur non étendu

Au 1er janvier 1983.

Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la formation professionnelle des jeunes

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Afin de favoriser la formation des jeunes dans le secteur social et médico-social, les adhérents des organisations d'employeurs signataires du présent protocole d'accord, qui sont soumis à l'obligation légale de versement de 0,20 % de leur masse salariale en application de l'article L. 950-1 du code du travail verseront, de préférence, cette participation à un fonds d'assurance formation agréé du secteur social.

Celui-ci délivrera en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libératoire.

Les partenaires sociaux définiront par ailleurs les priorités de formation.

Accord du 15 mars 1985 relatif à la formation des jeunes

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

I - Formation des jeunes

Article 1er

En vigueur non étendu

Les adhérents des organisations d'employeurs signataires qui sont soumis à l'obligation légale de versement de 0,2 % de leur masse salariale en application de l'article L. 950-1 du code du travail verseront obligatoirement cette participation au fonds d'assurance formation PROMOFAF. Celui-ci délivrera en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libératoire.

Article 2

En vigueur non étendu

A titre dérogatoire, les associations et organismes qui auraient leur propre projet d'accueil et de formation des jeunes peuvent soit faire reprendre ce projet par PROMOFAF, soit se désengager, pour l'année au cours de laquelle se déroule l'exécution du projet, des obligations de versement à PROMOFAF visées à l'article 1er ci-dessus. La lettre de désengagement doit être adressée au fonds d'assurances formation accompagnée d'une note décrivant les actions d'insertion envisagées.

Le solde non consommé par les associations et organismes concernés doit obligatoirement être versé au fonds d'assurance formation Promofaf.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la présente mission de gestion qui lui est confiée par les parties signataires, PROMOFAF affectera les contributions visées à l'article 1er à un compte spécial exclusivement destiné au financement des actions de formation alternée des jeunes.

Article 4

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord créent une commission paritaire nationale pour l'insertion professionnelle des jeunes. Cette commission comprend un représentant par organisation syndicale signataire.

PROMOFAF assurera le secrétariat administratif de ladite commission.

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale pour l'insertion des jeunes aura pour mission de décider de la prise en charge des projets d'accueil et de formation des jeunes agréés par les directeurs départementaux du travail et de l'emploi, et déposés par les associations et organismes adhérents auprès de PROMOFAF.

Article 6

En vigueur non étendu

Les projets d'accueil et de formation des jeunes pris en charge par la commission paritaire nationale seront financés par PROMOFAF, dans la limite des fonds disponibles, sur le compte spécial visé à l'article 3 en fonction des barèmes réglementaires.

Protocole d'accord du 13 mai 1985 relatif aux objectifs de formation

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, portant réforme, la formation professionnelle continue est un outil privilégié, favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que celle du développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- aux associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation et au développement des services rendus à la population ;

- aux salariés d'acquérir les qualifications et le savoir-faire nécesssaires à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution et à leur adaptation professionnelles et à leur promotion sociale.

Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en oeuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs. A cette fin, un effort de recherche sera favorisé.

I. - Nature et priorités des actions de formation

1° La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces plans de formation, les demandes individuelles de formation ;

- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les besoins sanitaires et sociaux du pays, les perspectives économiques et l'évolution de l'emploi et des techniques de l'entreprise, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et aux particularités du secteur.

Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelles.

2° Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur sanitaire, social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise ;

- adaptation à l'évolution des handicaps, des techniques et de la population ;

- gestion, comptabilité ;

- bureautique, informatique ;

- économat, cuisine, hygiène, diététique ;

- formations adaptées aux fonctions d'encadrement ;

- formation en alternance des jeunes.

3° Les signataires rappellent :

- qu'en ce qui concerne les " formations en cours d'emploi ", la prise en charge doit être supportée en priorité par le budget de l'établissement ;

- que toutes les possibilités de financement complémentaire de la formation devront être recherchées par les entreprises et les partenaires sociaux.

II. - Reconnaissance des qualifications

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion du salarié, l'employeur ne peut se libérer ensuite de cet engagement que si le poste correspondant a été supprimé pour une raison indépendante de sa volonté.

III. - Moyens reconnus aux représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, le conseil d'établissement, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation. En ce qui concerne l'élaboration du plan de formation, il est fait application de l'article 5 de la convention créant le fonds d'assurance formation PROMOFAF ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

IV. - Conditions d'accueil et insertion des jeunes

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses décrets d'application concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations du tutorat dans le cadre des contrats prévus.

V. - Les dispositions de ce protocole concernant le plan de formation d'entreprise, le congé individuel de formation et le programme "jeune-emploi-formation" seront mises en oeuvre dans le cadre du fonds d'assurance formation PROMOFAF.

VI. - Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail et conformément à son article L. 132-2.

Financement de la formation professionnelle -Participation minimale obligatoire Avenant n° 223 du 1 mars 1991

Syndicat national des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA) ;

Syndicat national des associations parents d'enfants inadaptés (SNAPEI) ;

constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et service pour personnes inadaptées et handicapées.

Fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC.

SNAGCE adhésion par lettre du 24 juin 1994 (BO Conventions collectives 94-29).

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article 1er

En vigueur non étendu

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée de 1,2 % de la masse salariale brute à 1,4 % pour 1991, à 1,8 % pour 1992 et à 2,1 % pour 1993.

Article 2

En vigueur non étendu

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Article 3

En vigueur non étendu

Les taux indiqués à l'article 1er du présent avenant sont applicables au 1er janvier de l'année considérée.

Frais de déplacement des salariés participants aux négociations paritaires Protocole d'accord du 13 mai 1985

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de fixer pour l'application des articles L. 932-1 et L. 932-2 du code de travail les modalités de prise en charge par les organisations d'employeurs des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer, au nom des organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées, aux négociations entre lesdites organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs.

Article 2

En vigueur non étendu

Les réunions pour lesquelles les organisations d'employeurs prendront en charge les frais de déplacement des salariés d'entreprises mandatés par les organisations syndicales de salariés sont les suivantes : 10 décembre 1984, 25 janvier 1985, 15 mars 1985, 13 mai 1985.

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs prendront en charge, pour chacune de ces réunions, les frais de déplacement de 2 salariés par organisation syndicale de salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Les frais de déplacement pris en charge sont fixés forfaitairement à 600 francs par délégué pris en charge et par réunion.

Article 5

En vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs s'acquitteront des obligations découlant du présent accord en versant, contre justificatifs, aux organisations syndicales de salariés les sommes revenant aux salariés qu'elles auront mandatés et dont la prise en charge de leurs frais de déplacement est prévue à l'article 2 du présent accord.

Avenant n° 296 du 10 mai 2004 relatif aux frais professionnels

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;
Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ;
Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI) ;
La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 41 de la convention collective et de l'article 7 de l'annexe I à la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les indemnités compensatrices de fraits allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les limites de :

(En euros)

	PARIS ET DÉPARTEMENTS de la petite couronne 75, 92, 93 et 94	AUTRES départements
Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)	15,25	15,25
Indemnité nuitée (hébergement et petit	53,36	38,11

déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle		
Indemnité journée : 2 repas + nuitée	83,86	68,61

Pour l'application de ces dispositions, les horaires suivants sont pris en considération :

- entre 12 heures et 15 heures pour le repas de midi ;

- entre 19 heures et 22 heures pour les repas du soir ;

- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

Les frais de transports, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission. »

Article 2

En vigueur non étendu

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 10 mai 2004.

Protocole d'accord du 25 février 1985 relatif à la préretraite

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

Les salariés d'au moins 55 ans qui ont obtenu ou qui demandent la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire progressive (contrat de solidarité) bénéficieront, lors de leur cessation totale d'activité, de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions fixées à l'article 18 de la convention collective.

Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé à plein temps.

Avenant n° 268 du 29 mai 2000 relatif aux primes

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;
Le syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ;
constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 7 de l'annexe n° 3 et de l'article 3 de l'annexe n° 5 sont complétées de la manière suivante :

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit travaillant dans un centre éducatif renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

Article 2

En vigueur non étendu

Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Cette prime n'est pas réduite en cas de perception des primes définies aux articles 2 et 3 de l'annexe n° 1 bis de la convention collective.

Article 3

En vigueur non étendu

La date d'effet de cet avenant est fixée au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 29 mai 2000.

Avenant n° 289 du 3 octobre 2003 relatif aux repas et logements fournis par l'employeur

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ;
Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;
Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ;
Constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ; siège administratif : 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
La fédération des services de santé et sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 43 et 44 ; 4 et 5 de l'annexe I ; 5 b de l'annexe I bis ; 10 de l'annexe II ; 9 et 10 de l'annexe III ; 7 de l'annex IV ; 6 et 7 de l'annexe V ; 3 et 16 de l'annexe X de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes, insérés aux articles 4 et 5 de l'annexe I de la convention collective :

Repas fournis aux salariés par l'employeur

Article 1er

En vigueur non étendu

(voir article 5 de l'annexe I de la convention collective).

Logements fournis aux salariés par l'employeur

Article 2

En vigueur non étendu

(voir article 4 de l'annexe I de la convention collective).

Article 3

En vigueur non étendu

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1er jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 3 octobre 2003.

Dénonciation du protocole d'accord du 30 octobre Lettre de dénonciation du 6 janvier 1997

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

En vigueur

Dénonciation par lettre du 6 janvier 1997
du protocole d'accord du 30 octobre 1986 par la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
Paris, le 6 janvier 1997.

La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction départementale du travail de Paris, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que notre fédération regroupant la totalité des syndicats d'employeurs signataires du protocole d'accord du 30 octobre 1986 relatif aux assistantes maternelles a décidé de dénoncer ce texte à compter du 1er février 1997, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Vous trouverez ci-joint copie des notifications de la dénonciation aux syndicats de salariés signataires.

A défaut de stipulation expresse contenue dans le protocole d'accord des assistantes maternelles, la durée du préavis est de trois mois (art. L. 132-8 du code du travail).

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (S.N.A.S.E.A.) ;

Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (S.O.P.) ;

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (S.N.A.P.E.I.).
ASET9750150M

Avenant n° 3 du 14 mars 2000 à l'accord relatif à l'ARTT

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Paris ;
Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés(SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris (siège administratif),

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé-services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément à l'engagement de réexamen des dispositions de l'article 14.20.9 de l'accord-cadre du 12 mars 1999, les dispositions suivantes se substituent intégralement audit article et au protocole du 22 janvier 2001 (abrogé).

Article 1er

En vigueur non étendu

La répartition du temps de travail des personnels à temps plein ou à temps partiel se décompose en tenant compte :

A. - Des heures travaillées auprès des usagers ;

B. - Des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

C. - Des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes n° 3, 4 et 10)

Article 2
En vigueur non étendu

La durée du travail se décompose en tenant compte :

A. - Des heures travaillées auprès des usagers ;

B. - Des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

C. - Des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de réunion, de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle du travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (annexes n° 3 et n° 10)

Article 3
En vigueur non étendu

La durée du travail se décompose en tenant compte :

A. - Des heures travaillées auprès des usagers ;

B. - Des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

C. - Des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Article 4
En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois qui suit l'agrément conformément aux dispositions de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

Annexe Liste du personnel visé

En vigueur non étendu
Article 2. - Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes n°s 3, 4 et 10) :

- éducateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée, conseillère en économie familiale et sociale, assistante sociale spécialisée enfance inadaptée, animateur socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, moniteurs d'EPS 1er et 2e groupes, animateur DUT, AMP, moniteur adjoint d'animation de sport et de loisir ;

- infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puéricultrice ;

- moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1re et 2e classe, animateur de formation, animateur 1re et 2e catégorie (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et AMP ont déjà été cités à l'annexe n° 3).

Article 3. - Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (annexes n°s 3 et 10) :

- éducateur scolaire spécialisé, éducateur technique spécialisé, enseignant technique, monitrice d'enseignement ménager, éducateur technique, éducateur scolaire, professeur d'EPS.

Emplois d'EPS et d'APS Avenant n° 292 du 14 janvier 2004

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;
Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ;
Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI) ;
La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;
La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant sont prises en conformité avec la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives et, notamment, avec l'article 43 modifié de cette loi (art. L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003).

Les employeurs conviennent de s'inscrire dans le cadre de la politique de reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, dite loit de modernisation sociale.

Dans l'annexe III, les dispositions relatives aux emplois suivants :

- professeur d'éducation physique et sportive ;

- moniteur d'éducation physique et sportive 1er groupe ;

- moniteur d'éducation physique et sportive 2e groupe ;

- moniteur adjoint d'animation de sport et de loisirs,
sont modifiées et complétées comme suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé un poste de professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans les structures scolaires du second degré dont les conditions d'agrément nécessitent ce type d'emploi et réservé aux titulaires d'un diplôme de niveau II, en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEF
Début (1 an)	454
Après 1 an (2 ans)	467
Après 3 ans (2 ans)	498
Après 5 ans (2 ans)	523
Après 7 ans (2 ans)	557
Après 9 ans (2 ans)	590
Après 11 ans (3 ans)	601
Après 14 ans (3 ans)	635
Après 17 ans (3 ans)	667
Après 20 ans (4 ans)	699
Après 24 ans (4 ans)	735
Après 28 ans	782

Le professeur d'EPS, qui exerce dans un établissement relevant des annexes XXIV et suivantes au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'une spécialisation activités physiques adaptées " public spécifique : personnes handicapées ". Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Répartition de la durée hebdomadaire de travail du professeur d'EPS

La durée du travail se décompose en tenant compte.

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail. Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Congés : professeurs d'EPS travaillant dans des établissements du second degré

Par dérogation aux dispositions de l'article 22 " Congés payés annuels " des dispositions permanentes et de l'article 6 " Congés payés annuels supplémentaires " de l'annexe n° 3, le professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans un établissement du second degré bénéficie d'une durée de congés identique à celle dont bénéficient les professeurs d'EPS des lycées et collèges, en fonction du calendrier scolaire de l'académie du lieu d'implantation de l'établissement.

Toutefois, la direction de chaque établissement pourra demander aux professeurs d'EPS de participer annuellement à une session de perfectionnement de 1 semaine organisée pendant la période desdits congés.

Article 2

En vigueur non étendu

Il est créé un poste d'éducateur sportif en EPS ou APS. Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau III ou IV, en conformité avec les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

L'éducateur sportif exerce son activité d'enseignement, d'encadrement ou d'animation dans les structures et ou activités scolaires ou extra-scolaires. Il est spécialisé dans une ou plusieurs disciplines. Celles-ci peuvent être complémentaires.

A. - Educateur sportif, en position d'enseignant

L'éducateur sportif en position d'enseignant, exerçant dans le cadre scolaire dans un établissement relevant des annexes XXIV et suivantes au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'un diplôme spécialisé activités physiques adaptées " public spécifique : personnes handicapées " il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de pédagogie directe ne peuvent excéder 75 % du temps de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe 3 de la CCNT.

B. - Educateur sportif, hors position d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;

- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;

- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

En tout état de cause, les heures de réunion de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée contractuelle de travail.

Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.

Régime des congés payés annuels supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe III de la CCNT.

C. - Educateur sportif, exerçant pour partie en position d'enseignant

et, pour partie, hors position d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La répartition de la durée hebdomadaire de travail de l'éducateur sportif exerçant, pour partie en position d'enseignant et, pour partie, hors position d'enseignant est

effectuée pro rata temporis des fonctions exercées, en tenant compte, pour chacune des fonctions, des règles de répartition figurant ci-dessus au A et au B.

Régime des congés payés supplémentaires

Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe III de la CCNT.

Educateur sportif

titulaire d'un diplôme de niveau III

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	Coef	Avec anomalie de rythme de travail (+)
De début 1 an	434	446
Après 1 an 2 ans	447	459
Après 3 ans 2 ans	478	491
Après 5 ans 2 ans	503	517
Après 7 ans 2 ans	537	552
Après 9 ans 2 ans	570	586
Après 11 ans 3 ans	581	597
Après 14 ans 3 ans	615	632
Après 17 ans 3 ans	647	665
Après 20 ans 4 ans	679	698
Après 24 ans 4 ans	715	735
Après 28 ans -	762	783

(+) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ;

- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966).Educateur sportif

titulaire d'un diplôme de niveau IV

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	Coef	Avec anomalie de rythme de travail (+)
De début 1 an	411	421
Après 1 an 1 an	424	434
Après 2ans 1 an	438	450
Après 3 ans 2 ans	453	464
Après 5 ans 2 ans	465	476
Après 7 ans 2 ans	482	493
Après 9 ans 3 ans	501	513
Après 12 ans 3 ans	513	525
Après 15 ans 3 ans	527	539
Après 18 ans 3 ans	556	568
Après 21 ans 3 ans	587	600
Après 24 ans 4 ans	617	635
Après 28 ans -	652	665

(+) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ;

- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966).

Article 3
En vigueur non étendu

En application de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, l'emploi de moniteur-adjoint d'animation de sport et de loisirs est remplacé par un emploi de moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion). Pour les titulaires de cet emploi, non titulaires d'un diplôme de niveau V minimum, les modalités de la mise en oeuvre obligatoire d'une formation qualifiante de niveau V, à la charge de l'employeur, sont précisées dans un avenant au contrat de travail.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	Coef	Avec anomalie
		de rythme de travail (+)
De début 3 ans	339	349
Après 3 ans 3 ans	359	369
Après 6 ans 3 ans	382	393
Après 9 ans 4 ans	402	413
Après 13 ans 4 ans	425	437
Après 17 ans 4 ans	448	460
Après 21 ans 4 ans	469	482
Après 25 ans -	490	503

(+) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :
- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966). Répartition de la durée hebdomadaire du travail du chargé d'animation et/ou d'activités
La durée du travail se décompose en tenant compte :
- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.
En tout état de cause, les heures de réunion de synthèse et de coordination ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle de travail.
Compte tenu de la particularité de chaque association, des prises en charge réalisées, des handicaps des usagers, la répartition est négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, ou fixée et adaptée par l'employeur, après avis des délégués du personnel.
Régime des congés payés annuel supplémentaires
Il est fait application des dispositions prévues par l'article 6 de l'annexe III de la CCNT.

Mesures transitoires 4.1. Modalités de reclassement des personnels en place à la date d'application de l'avenant

Article 4
En vigueur non étendu

Sont reclassés dans la grille " professeur d'éducation physique et sportive " les salariés classés " professeurs d'éducation physique " au 31 décembre 2002 (1) et disposant des titres requis tels qu'exigés par les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Sont reclassés dans la grille " éducateur sportif en EPS ou APS " de niveau III les salariés classés " moniteur d'éducation physique 1er groupe " au 31 décembre 2002 (1) et disposant des titres requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Sont reclassés dans la grille " éducateur sportif en EPS ou APS " de niveau IV les salariés classés " moniteur d'éducation physique 2e groupe " au 31 décembre 2002 (1) et disposant des titres requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.
4.2. Situation des salariés ne répondant pas aux conditions de diplôme et de qualification et qui ne peuvent être reclassés dans les métiers du sport

Les salariés en fonction au 31 décembre 2002 et qui, à cette date, ne répondent pas aux conditions de diplôme définies par l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Toutefois, ils sont maintenus dans la grille antérieure dont ils conservent le bénéfice pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les employeurs de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification (y compris par la VAE).

Les salariés embauchés entre le 1er janvier 2003 et la date d'entrée en vigueur de l'avenant et qui ne répondraient pas aux conditions de diplôme précisées par dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

Ils sont maintenus dans la grille dont ils conservent le bénéfice pour le compte du même employeur. Ils ont l'obligation de suivre une formation qualifiante. Les employeurs de ces salariés s'engagent à favoriser leur qualification.
4.3. Situation des moniteurs-adjoints d'animation
de sport et de loisir

Compte tenu de l'application des dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, les " moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisirs " sont maintenus, sous l'appellation de " Moniteurs-adjoints d'animation et/ou d'activités " dans la grille antérieure dont ils conservent le déroulement de carrière, avec bénéfice éventuel de l'indemnité pour anomalie de rythme de travail.

(1) La loi n° 2002-1578 du 30 décembre 2002 modifiant l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, précise, notammment, que les dispositions du I de l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 ne s'appliquent pas " aux personnes ayant acquis au 31 décembre 2002, conformément aux dispositions législatives en vigueur avant le 10 juillet 2000, le droit d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa, dans l'exercice de ce droit ".

Date d'effet

Article 5
En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 14 janvier 2004.

Avenant n° 284 du 8 juillet 2003 relatif au surveillant de nuit qualifié

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ;
Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;
Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ;
Constituant la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif, 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article 1er
En vigueur non étendu
La liste des fonctions classées dans la grille d'emploi d'ouvrier qualifié avec sujétions d'internat est complétée par la fonction de "surveillant de nuit qualifié" en attente de la refonte des classifications conventionnelles.

Article 2
En vigueur non étendu

Dans un établissement avec hébergement, le surveillant de nuit qualifié assure la surveillance et la sécurité des enfants ou adultes durant la nuit, en lien avec la personne responsable, et dans le respect des personnes accueillies, en conformité avec le projet d'établissement.

Article 3
En vigueur non étendu
Le surveillant de nuit qualifié étant de par ses fonctions appelé à avoir des contacts permanents avec les enfants ou les adultes hébergés, bénéficie d'une indemnité mensuelle de sujétions spéciales de 7 points.

Le bénéfice de cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3 *a* de l'annexe 5.

Article 4
En vigueur non étendu

Le surveillant de nuit qualifié est titulaire d'une formation spécialisée d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

Article 5
En vigueur non étendu

L'emploi conventionnel de surveillant de nuit classé agent de service intérieur constitue un cadre d'extinction.

A la date d'application de l'avenant telle que fixée par l'article 7 ci-après, ne pourront être recrutés que des surveillants de nuit qualifiés. L'obligation de formation

prévue à l'article 4 ci-dessus fait l'objet d'une clause contractuelle.

Les personnels en activité à la date d'agrément du présent avenant seront :

- soit reclassés dans les conditions prévues à l'article 6 ci-dessous après avoir suivi la formation prévue à l'article 4 du présent avenant ;

- soit maintenus dans l'emploi de surveillant de nuit à défaut d'avoir suivi la formation prévue à l'article 4 du présent avenant.

Article 6
En vigueur non étendu

Le reclassement des agents de service intérieur en activité à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d'ouvrier qualifié conformément aux dispositions suivantes : le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Article 7
En vigueur non étendu

Le présent avenant ne saurait remettre en cause les situations plus favorables individuellement acquises par les salariés avant son application.

Article 8
En vigueur non étendu
La date d'effet de cet avenant est fixée au 1er jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 8 juillet 2003.

Avenant n° 285 du 8 juillet 2003 relatif à l'emploi des maîtres et maîtresses de maison

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ;
Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;
Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé service sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article 1er
En vigueur non étendu

Dans l'attente de la refonte des classifications conventionnelles, la liste des fonctions classées dans la grille d'emploi d'" ouvrier qualifié " est complétée par la fonction de " maître ou maîtresse de maison ".

Article 2
En vigueur non étendu

Le (la) maître(sse) de maison assume dans une structure d'hébergement ou unité de vie une fonction polyvalente dans l'organisation quotidienne du cadre de vie : entretien des locaux, cuisine, lingerie, tâches ménagères, tâches de gestion simples.

Sa mission s'effectue en lien avec l'équipe éducative : il (elle) contribue à l'accompagnement de l'usager dans les actes de la vie quotidienne.

Justifiant d'une expérience dans l'un des domaines d'intervention précité, le (la) maître(sse) de maison doit justifier d'une formation adaptée à la fonction d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

Les personnels en fonction effective de " maître ou maîtresse de maison " depuis plus de 1 an, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant, sont dispensés de la formation prévue à l'alinéa précédent.

Article 3
En vigueur non étendu

Le (la) maître(sse) de maison bénéficie d'une indemnité mensuelle de 7 points qui ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3 a de l'annexe V.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent avenant ne saurait remettre en cause les situations plus favorables individuellement acquises par les salariés avant son application.

Article 5
En vigueur non étendu

Le reclassement des personnels en activité en qualité d'" agent de service intérieur " à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d'" ouvrier qualifié " conformément aux dispositions suivantes.

Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera, dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Article 6
En vigueur non étendu

La date d'effet de cet avenant est fixée au 1er jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 8 juillet 2003.

Avenant n° 295 du 10 mai 2004 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs fermés

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;
Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (Snasea) ;
Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI) ;
constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article 1
En vigueur non étendu

Les dispositions de l'avenant 268 relatif aux personnels éducatifs et de surveillance de nuit des centres éducatifs renforcés (CER) sont étendues aux mêmes catégories de salariés exerçant leur activité dans un centre éducatif fermé (CEF).

Article 2
En vigueur non étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 10 mai 2004.

Avenant n° 299 du 5 juillet 2005 relatif au contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;
Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ;
Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI) ;
La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé services sociaux CFTC ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ;
La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;
La fédération des services de santé et sociaux CFDT ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;
La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Article 1er
En vigueur non étendu

Les salariés recrutés sous " contrat d'avenir " et " contrat d'accompagnement dans l'emploi ", en application des dispositions de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, bénéficient, a minima, des dispositions de l'article 2 " Salaire minimum garanti " de l'annexe 1 " Salaires, indemnités, avantages en nature " de la convention collective.

Article 2
En vigueur non étendu

Cet avenant s'applique dès l'embauche des personnels, sous réserve de l'agrément de l'avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 5 juillet 2005.

Accord du 22 décembre 2005 relatif à la mise en place d'une indemnité compensatrice de vie chère (Guyane)

La fédération des ADAPEI Antilles-Guyane (FAAG),

La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Pour mettre fin aux difficultés résultant du traitement inégalitaire des salariés des établissements et services appliquant la convention collective nationale du travail du 15 mars 1966, et ceci en fonction des établissements et services dans lesquels ils travaillent, de leur date d'embauche ou de leur catégorie professionnelle, il est décidé, à compter de la date d'effet du présent protocole d'accord, d'instaurer une prime spécifique destinée à compenser la cherté de la vie en Guyane.

Champ d'application

Article 1er
En vigueur non étendu

Sont concernés par le présent accord les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées exerçant leur activité en Guyane et entrant dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du travail du 15 mars 1966, article 1er.

Indemnité de vie chère

Article 2
En vigueur non étendu

Une indemnité mensuelle compensatrice de vie chère est versée à l'ensemble des salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus.

Les dispositions contenues au présent accord ne font pas obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise plus favorables selon les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Montant et calcul de l'indemnité compensatrice de vie chère

Article 3
En vigueur non étendu

L'indemnité compensatrice de vie chère est calculée, au taux de 20 %, sur la base du salaire mensuel brut indiciaire (y compris la majoration pour ancienneté).

Le bénéfice de cette indemnité ne se cumule pas avec une indemnité ou prime de même objet.

Durée

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de la demande de révision ou de la dénonciation.

Notification et dépôt - Demande d'agrément

Article 5
En vigueur non étendu

Le présent accord sera notifié et déposé par la partie signataire la plus diligente.

Les parties signataires aux présentes demandent qu'il soit alors présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Cayenne, le 22 décembre 2005.

Accord du 3 novembre 2005 relatif à la prime de vie chère 2005 (Guadeloupe)

Le SNASEA ;
La FEGAPEI,

La CTU ;
L'UGTG Action sociale ;
La CGT-FO Action sociale ;
La CGTG Santé et action sociale ;
La CGC ;
La CFTC,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soussignés se sont réunis autour du constat de l'existence, dans le secteur social et médico-social, d'une disparité et de discriminations salariales créées notamment par l'absence de compensation financière reconnue aux conditions de vie chère auxquelles ils doivent faire face.

Ils ont posé le principe d'une prime généralisée, appliquée à tous les salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle, destinée à compenser la disparité et les discriminations salariales générées par cette situation.

Cadre judirique

Article 1er
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la convention collective nationale du travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, dont il constitue un avenant, mais dont l'application est strictement limitée à la région Guadeloupe, à l'exclusion de tout autre territoire.

Champ d'application

Article 2
En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à tous les salariés, quel que soit l'emploi occupé, des établissements et services situés sur le territoire de la région Guadeloupe.

Objet

Article 3
En vigueur non étendu

De manière à régler définitivement les disparités et discriminations salariales dans le champ d'application du présent accord et à compenser la cherté de la vie en Guadeloupe, chaque salarié a droit à une indemnité salariale mensuelle, dénommée " prime de vie chère ", dont le montant est équivalent à 20 % du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents, hors éléments variables de rémunération.

Conditions d'application

Article 4
En vigueur non étendu

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes primes dites soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 %, non prévues par la convention collective.

De ce fait, la prime dite de vie chère ne sera pas versée aux salariés percevant déjà une prime non conventionnelle, dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % dont le montant est égal ou supérieur à 20 % du salaire conventionnel et ceci tant que cette prime représentera au moins 20 % du salaire conventionnel. Lorsque le montant de la prime dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 % représentera moins de 20 % du salaire conventionnel, ces salariés percevront une prime de vie chère dont le montant sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Pour les salariés percevant déjà une prime non conventionnelle, dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 %, d'un montant inférieur à 20 % du salaire conventionnel, le montant de la prime de vie chère sera égal à la différence entre les 20 % et le montant de cette prime.

Au final, tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord est assuré, par le versement de la prime de vie chère de 20 %, ou par le versement d'une prime non conventionnelle dite soit de technicité, soit de vie chère, soit de 30 %, ou encore par le versement de cette prime, complétée par la prime de vie chère dont le montant sera la différence entre cette prime et les 20 %, d'avoir un salaire supérieur de 20 % par rapport au salaire conventionnel.

Date d'effet - Condition suspensive

Article 5
En vigueur non étendu
Modifié par Avenant du 20 janvier 2006 en vigueur le 1er janvier 2006 BO conventions collectives 2006-36.

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2006, sous réserve de l'agrément préalable prévu à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En l'absence ou refus d'agrément, il sera nul et sans effet.

Durée

Article 6
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision - Dénonciation

Article 7
En vigueur non étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dépôt - Publicité

Article 8
En vigueur non étendu

Il sera déposé en cinq exemplaires, auprès de la DDTEFP de la Guadeloupe.

Un exemplaire sera adressé au greffe des conseils de prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre.

Fait aux Abymes, le 3 novembre 2005.

Prime de vie chère (Guadeloupe) Avenant du 30 janvier 2006 à l'accord du 3 novembre 2005

Le SNASEA ;
La FEGAPEI,

La CTU ;
L'UGTG Action sociale ;
La CGT-FO Action sociale ;
La CGTG Santé et action sociale ;
La CGC ;
La CFTC,

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n°2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soussignés rappellent que, le 3 novembre 2005, ils ont signé, sous condition suspensive de l'agrément ministériel, un accord instaurant une prime de vie chère à effet du 1er janvier 2005 et que, dans le cadre de l'instruction du dossier d'agrément, il est apparu que la date d'effet constituait une difficulté. La négocation a été rouverte pour débattre de cette difficulté et adopter une position commune.

Après discussion, il a été décidé de modifier l'accord initial dans les conditions ci-après exposées.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 5 "Date d'effet. - Condition suspensive" de l'accord du 3 novembre 2005 sont remplacées par les discussions suivantes :

(voir cet article)

Le présent avenant prendra effet en même temps et dans les mêmes conditions que l'accord du 3 novembre 2005.

Toutes les autres dispositions de l'accord du 3 novembre 2005 demeurent inchangées.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant sear déposé en 5 exemplaires, auprès de la DDTEFP de la Guadeloupe.

Un exemplaire sera adressé au greffe des conseils de prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre.

Fait aux Abymes, le 20 janvier 2006.

Avenant n° 300 du 30 septembre 2005 relatif au régime de prévoyance collectif

La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, constituée des organisations suivants :
- le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;
- le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ;
- la fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI),

La fédération des syndicats chrétiens services santé et sociaux CFTC ;
Le syndicat général enfance inadaptée et handicapée CFTC ;
La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ;
La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;
La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

La CFDT services de santé et services sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 14 décembre 2006 (BO CC 2007-7).

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, par lettre du 1 décembre 2009 (BO n° 2010-6)

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis pour définir les conditions de couverture minima du régime de prévoyance conventionnel institué par l'article 42 des dispositions permanentes et par l'article 7 de l'annexe n° 6 de la convention collective du 15 mars 1966. A l'intérieur de ces deux articles, les dispositions relatives au régime de prévoyance sont supprimées. Il est créé une annexe aux dispositions permanentes intitulée " Régime de prévoyance collectif ; avenant n° 300 du 30 septembre 2005 " dans les conditions ci-après :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant n° 300 s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1er des dispositions permanentes de la convention collective nationale du 15 mars 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées).

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en oeuvre par le présent article (sous réserve dans ce dernier cas que le présent article soit toujours applicable). La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie, à un accident, à l'exercice du droit de grève, ou lorsque cette suspension est liée à un congé non rémunéré, quelle qu'en soit la nature, d'une durée maximale de 1 mois consécutif.

En cas de congé parental fractionné, le salarié conserve son droit à garantie.

Garantie capital décès

Article 2

En vigueur non étendu

Article 2.1

Objet et montant de la garantie

1. En cas de décès des assurés cadres ou non cadres âgés de moins de 65 ans, ou d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie sécurité sociale ou invalidité permanente partielle 100 %), il est versé au profit d'un ou de plusieurs bénéficiaires, tels que définis à l'article 2.2, le capital fixé comme suit :

- tout assuré : 200 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.

Le versement par anticipation du capital décès au titre de l'IAD (invalidité absolue et définitive) met fin à la garantie décès.

2. Capital pour orphelin : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié, avant son 60e anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès pour l'attribution de la prestation " capital pour orphelin ".

Pour les salariés de plus de 65 ans toujours en activité, le montant des capitaux sera réduit de (a - 65) x 10 %, " a " étant l'âge au décès de l'assuré.

Article 2.2

Bénéficiaires des prestations

En cas d'invalidité absolue et définitive, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus lors du décès de l'assuré sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme assureur.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au partenaire de Pacs ou au concubin notoire (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;

- à défaut, aux enfants vivants ou représentés ;

- à défaut, à ses petits-enfants ;

- à défaut de descendants directs, à ses parents survivants ;

- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;

- à défaut, et par parts égales, à ses frères et soeurs ;

- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

En l'absence d'héritier, le capital est versé au fonds social de l'organisme assureur, à charge pour ce dernier de participer, si nécessaire, aux frais d'obsèques du défunt, dans la limite du capital dû.

Garantie rente éducation (OCIRP)

Article 3

En vigueur non étendu

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre ou d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie sécurité sociale ou IPP 100 %), il est versé à chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- jusqu'au 12e anniversaire : 8 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6 ;

- du 12e au 19e anniversaire : 10 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6 ;

- du 19e au 26e anniversaire : 12 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

Garantie incapacité temporaire

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

Objet et montant de la garantie

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières les assurés cadres ou non cadres qui se trouvent momentanément dans l'incapacité totale médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, l'organisme assureur verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies à compter du 91e jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 90 jours d'arrêt de travail discontinu.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail entrant dans le cadre d'appréciation du crédit d'indemnisation défini à l'article 4.2 fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des dispositions réglementaires prévues concernant la transmission tardive de l'arrêt de travail à la sécurité sociale, il est prévu que celle-ci puisse se désengager sur le montant des prestations indemnités journalières. Dans ce cas, le versement des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur ne se ferait qu'après accord de la commission nationale paritaire technique de prévoyance sous déduction d'une indemnité sécurité sociale reconstituée de manière théorique, sans toutefois se substituer à celle de la sécurité sociale.

Montant de la prestation : 78 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail ;

- à la liquidation de sa pension de retraite, au jour de son décès ;

- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle ;

- et au plus tard, au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Article 4.2

Crédit d'indemnisation

La franchise discontinue est appréciée en décomptant tous les arrêts intervenus en cours d'assurance au cours des 12 mois consécutifs antérieurs calculés de date à date.

Garantie incapacité permanente, invalidité

Article 5
En vigueur non étendu
Article 5.1

Objet et montant de la garantie

En cas d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre avant son 60e anniversaire, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale est défini comme suit :

a) En cas d'invalidité 1re catégorie sécurité sociale : 48 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6 ;

b) En cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 78 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6 ;

c) En cas d'IPP d'un taux compris 33 % et 66 % : R x 3 n / 2 (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).

Le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La prestation cesse d'être versée :

- au jour de l'attribution de la pension de vieillesse ou au jour du décès de l'assuré ;

- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.b ci-dessus ;

- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.c ci-dessus ;

- au jour de la reprise à temps complet ;

- au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques ;

- au plus tard, au 60e anniversaire de l'assuré.

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus, est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure à 66 % (pour les rentes visées à l'article 5.1.b ou à 33 % (pour les rentes visées à l'article 5.1.c).

Salaire de référence

Article 6
En vigueur non étendu
Article 6.1

Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;

- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond ;

- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Article 6.2

Salaire servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 6.1 ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Taux de cotisation

Article 7
En vigueur non étendu
Article 7.1

Salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs désignés, ces taux sont de 2 % TA et 2 % TB. En cas de déséquilibre des régimes les taux seront, à garanties identiques, appelés à 110 %.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale :

- de 1 % TA, TB à la charge du salarié ;

- de 1 % TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par l'employeur en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Non-cadres

GARANTIES	A LA CHARGE	A LA CHARGE					
obligatoires	de l'employeur	du salarié	TOTAL				
	TA	TB	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,43 %	0,43 %			0,43 %	0,43 %	
Rente éducation	0,16 %	0,16 %			0,16 %	0,16 %	
Incapacité							
temporaire			0,70 %		0,70 %	0,70 %	0,70 %
Invalidité IPP	0,41 %	0,41 %	0,30 %	0,30 %	0,71 %	0,71 %	
Total	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 % 2,00 %	2,00 %		

Article 7.2

Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs désignés, ces taux sont de 2 % TA et 3 % TB, TC. En cas de déséquilibre des régimes les taux seront, à garanties identiques, appelés à 110 %.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale :

- de 0,5 % TA et de 1,50 % TB, TC à la charge du salarié ;

- de 1,5 % TA et de 1,50 % TB, TC à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Cadres

GARANTIES	A LA CHARGE	A LA CHARGE				
obligatoires	de l'employeur	du salarié	TOTAL			
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,62 %	0,62 %			0,62 %	0,62 %
Rente éducation	0,16 %	0,16 %			0,16 %	0,16 %
Incapacité						
temporaire			0,50 %	1,00 %	0,50 %	1,00 %

Invalidité IPP	0,72 %	0,72 %		0,50 %	0,72 %	1,22 %
Total	1,50 %	1,50 %	0,50 %	1,50 %	2,00 %	3,00 %

Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Article 8

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs désignés pour assurer, dans le cadre d'une stricte coassurance, la couverture des garanties décès, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle, prévues par la convention collective nationale du 15 mars 1966 sont :

- Union nationale de prévoyance de la mutualité française, organisme relevant du livre II du code de la mutualité, et Médéric Prévoyance ;

Union nationale de prévoyance de la mutualité française et Médéric Prévoyance sont d'ores et déjà organismes assureurs des contrats SNM-CPM.

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;

- Vauban Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.

L'organisme désigné pour assurer la rente éducation est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ci-après dénommée " OCIRP ".

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux signeront un " contrat de garanties collectives ", ce dernier étant annexé au présent avenant n° 300.

L'adhésion des établissements relevant du champ d'application de la convention collective du 15 mars 1966 au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés auprès des organismes assureurs désignés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant n° 300.

Toutefois, dans un délai de 6 mois après la date d'effet du présent avenant n° 300, les établissements qui ont souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme avant la date de signature du présent avenant n° 300, soit le 30 septembre 2005, peuvent conserver ce contrat sous réserve :

- d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque ;

- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations salariales d'un niveau au plus équivalant à celui des cotisations prévues pour le régime mis en place par le présent accord.

Sera également établie par les organismes assureurs une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la réglementation.

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant n° 300.

Reprise des encours

Article 9

En vigueur non étendu

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des établissements ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent avenant n° 300 pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;

- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;

- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur ;

- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les établissements concernés communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où un établissement, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent avenant n° 300 au régime de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur que ceux désignés à l'article 8, viendrait à rejoindre le régime conventionnel après le 1er juillet 2006, une pesée spécifique du risque représenté par cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation conventionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs désignés ci-avant calculeront la prime additionnelle, due par l'établissement, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

En cas de changement des organismes assureurs désignés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes assureurs débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie par les contrats en application du présent avenant n° 300, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation sera assurée par les nouveaux organismes assureurs désignés.

Suivi du régime de prévoyance

Article 10
En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant n° 300 décident que le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance sera fait par la commission nationale paritaire technique de prévoyance.

La commission nationale paritaire technique de prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix.

Effet - Durée

Article 11
En vigueur non étendu

Le présent avenant n° 300 est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2006.

Fait à Paris, le 30 septembre 2005.

Contrat de garanties collectives

En vigueur non étendu
Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du 15 mars 1966 ont signé un avenant n° 300 instaurant les niveaux de garanties du régime de prévoyance obligatoire au profit des cadres et non-cadres salariés d'un organisme adhérant à l'un des syndicats employeurs signataires dudit avenant. Cet avenant n° 300 désigne les organismes assureurs chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent " Contrat de garanties collectives " a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs désignés :

- Union nationale de prévoyance de la mutualité française ;

- Médéric Prévoyance ;

- Vauban Prévoyance ;

- AG2R Prévoyance ;

- organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ci-après dénommé OCIRP, assureur de la garantie rente éducation.

Par la signature de ce contrat, les organismes assureurs acceptent leur désignation et s'engagent à garantir les prestations prévues par l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 à la convention collective nationale du 15 mars 1966, aux taux de cotisations fixés par celui-ci.

Le présent " Contrat de garanties collectives " est ainsi conclu entre, d'une part :

- les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 à la convention collective nationale du 15 mars 1966,

et d'autre part,

- Union nationale de prévoyance de la mutualité française ;

- Médéric Prévoyance ;

- Vauban Prévoyance ;

- AG2R Prévoyance,

agissant pour leur compte et pour le compte de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, organisme assureur des risques rentes éducation.

Article 1er

Assiette des cotisations. - Exonération

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 à la convention collective nationale du 15 mars 1966, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;

- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond ;

- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005.

Article 2

Délais de prescription

Versement des capitaux ou rentes suite à décès : les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % : les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'attribution par la sécurité sociale de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100 % ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité temporaire de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle : les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ou de la date d'attribution par la sécurité sociale de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 3

Subrogation

Les organismes assureurs sont subrogés aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et en ce qui concerne les seules dépenses supportées par lui.

Article 4

Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque établissement est régie dans son fonctionnement administratif par les conditions générales communes aux organismes assureurs désignés pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 à la convention collective nationale du 15 mars 1966 ou dans le présent " Contrat de garanties collectives ".

Article 5

Effet. - Durée

Le présent " Contrat de garanties collectives " aura un effet et une durée identiques à ceux prévus par l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause dudit avenant n° 300 ;

- par les organismes assureurs désignés.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent " Contrat de garanties collectives ".

En cas de dénonciation de l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005, de résiliation du " Contrat de garanties collectives ", quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien de la garantie décès (capital et rentes éducation) au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les organismes assureurs suivants, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 30 septembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ;

Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI).

Syndicats de salariés :

Fédération des syndicats chrétiens services santé et sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée et handicapée CFTC ;

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT.

Lettre d'adhésion de la CFDT services de santé et services sociaux à l'avenant n° 300 du 30 septembre 2005 sur la prévoyance Lettre d'adhésion du 14 décembre 2006

En vigueur

Paris, le 14 décembre 2006

La CFDT services de santé et services sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Monsieur,

Nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT à l'avenant n° 300 relatif à la prévoyance de la convention collective nationale du travail du 15 mars 1966.

Vous remerciant de bien vouloir en prendre acte, nous vous prions de croire, monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.
La secrétaire.

Adhésion par lettre du 1er décembre 2009 du SNALESS à la convention

En vigueur

Paris, le 1er décembre 2009.

Le syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS), 80, boulevard de Reuilly, 75012 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le Directeur général,

Par la présente et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous transmettons ci-joint la déclaration d'adhésion de notre organisation syndicale à la convention collective du 15 mars 1966 des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, ainsi qu'à tous ses avenants. Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de la convention collective et de ses avenants.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

ANNEXE

Extrait du procès-verbal du conseil d'administration

du SNALESS du 14 octobre 2009

Après avoir entendu l'exposé du vice-président sur l'adhésion aux conventions collectives et sur proposition du président, le conseil d'administration décide :

- d'actualiser les démarches légales et réglementaires d'adhésion de notre syndicat :

- à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 et ses avenants dans son état actuel ;

- à la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soin, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 et ses avenants dans son état actuel ;

- de mandater son président pour mener à bien les démarches afférentes.

Cette proposition est adoptée à l'unanimité des administrateurs présents.

Fait à Paris, le 18 novembre 2009.

Le secrétaire général,

Le président.

Avenant n° 126 du 24 octobre 1979

Indemnité mensuelle spéciale forfaitaire

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 163 du 29 avril 1985 agréé par arrêté du 4 juillet 1985 JORF 12 juillet 1985.

A compter du 1er décembre 1979, l'indemnité mensuelle spéciale forfaitaire instituée par l'avenant n° 98 du 15 avril 1976, pour certains échelons de début de certains emplois, dont le taux a été modifié au 1er septembre 1978, par l'article 4 de l'avenant n° 118 du 6 septembre 1978, est modifiée comme suit en ce qui concerne son taux :

- 150 F pour l'agent de service, coefficient 225-232, échelon 0 p. 100 (annexe n° 5).

Rappel du 1er septembre 1979 au 30 novembre 1979

Les salariés bénéficiaires de cette indemnité, en situation de service effectif rémunéré (ou assimilé) au 1er décembre 1979, recevront pour la période du 1er septembre au 30 novembre 1979 une indemnisation forfaitée comme suit :

- bénéficiaires du taux de 150 F : 112,50 F.

- bénéficiaires du taux de 100 F : 75 F.

Cette indemnisation est versée au prorata du temps de service effectif rémunéré pendant la période du 1er septembre au 30 novembre 1979.

1er août 1987 : 18,01 F

1er novembre 1987 : 18,11 F

Salaires Avenant n° 242 du 10 mars 1993

Organisations patronales signataires :

Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ;

Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI) ;

Syndicats de salariés signataires :

Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

Confédération française démocratique du travail (CFDT), Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT - FO.

SNAGCE adhésion par lettre du 24 juin 1994 (BO Conventions collectives 94-29).

Indemnités compensatrices d'assurance au 1er janvier 1993.

En vigueur non étendu

Le taux de l'indemnité compensatrice d'assurances, prévue à l'article 8 de l'annexe I à la convention collective du 15 mars 1966, est fixé comme suit à compter du 1er janvier 1993 :

- voiture jusqu'à 5 CV : 1.670 F par an ou 417,50 F par trimestre ;

- voiture de 6 CV et plus : 2.562 F par an ou 640,50 F par trimestre.

Salaires Avenant n° 244 du 10 mars 1993

Organisations patronales signataires :

Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ;

Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI) ;

Syndicats de salariés signataires :

Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

Confédération française démocratique du travail (CFDT), Fédération des services de santé et de l'action sociale CGC.

Indemnités kilométriques au 1er avril 1993.

En vigueur non étendu

A compter du 1er avril 1993, les dispositions de l'article 8 de l'annexe I (indemnités kilométriques) sont modifiées comme suit :

- 5 CV et moins : 2,08 F ;

- 6 CV et plus : 2,48 F ;

- bicycle à moteur : 0,65 F

Les salariés bénéficiaires de l'indemnité d'assurance perçoivent par kilomètre parcouru une indemnité kilométrique fixée ainsi qu'il suit :
3.000 kilomètres :

- 5 CV et moins : 1,87 F ;

- 6 CV et plus : 2,23 F ;
au delà de 3.000 kilomètres :

- 5 CV et moins : 2,08 F ;

- 6 CV et plus : 2,48 F .

Avenant n° 249 du 21 juin 1994 relatif aux salaires

Valeur du point au 1er août 1994, 1er mars 1995 et 1er novembre 1995

En vigueur non étendu
Article 1er

La valeur du point CCNT est fixée comme suit :

- au 1er août 1994 à 21,24 F ;

- au 1er mars 1995 à 21,48 F ;

- au 1er novembre 1995 à 21,79 F.

Article 2

L'article 2 de l'annexe I de la CCNT du 15 mars 1966 instituant un salaire minimum garanti est modifié comme suit :

« Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la CCNT perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé sur la base de l'indice de base 338.

A ce salaire minimum s'ajoutent, le cas échéant :

- le surclassement internat pour :

- les emplois au coefficient 329 (annexe n° 5) (7 points) ;

- les candidats-élèves aux coefficients 304, 314 et 324 (annexe n° 8) (10 points) ;

- l'indemnité de risques et sujétions spéciales (7 points) de l'annexe n° 5, article 3, alinéa a ;

- l'indemnité de sujétion spéciale ;

- la majoration familiale de salaire.

Les salariés à temps incomplet perçoivent un salaire mensuel brut minimum calculé sur les bases ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

Les salariés dont le salaire est réduit pour quelque cause que ce soit perçoivent un salaire brut minimum réduit dans les mêmes proportions que le salaire de base. »

Article 3

Une prime unique est versée au 30 novembre 1994 aux salariés dont les indices de base sont compris entre 304 et 390, selon le barème ci-dessous, pour un temps complet.

INDICE	MONTANT (en francs)
304 à 338	223,08
339	223,74
346	228,36
347	229,02
349	230,34
350	231,00
352	232,32
354	233,64
356	234,96
357	235,62
358	236,28
359	236,94
362	238,92
363	239,58
364	240,24
365	240,90
367	242,22
368	242,88
369	243,54
370	244,20
371	244,86
372	245,52
374	246,84
375	247,50
378	249,48
379	250,14
380	250,80
381	251,46
382	252,12
383	252,78

384	253,44
385	254,10
386	254,76
387	255,42
390	257,40

Salaires Avenant n° 253 du 25 octobre 1994

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA);

Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI),

constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,

La fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC.

Indemnités compensatrices d'assurance au 1er janvier 1995

En vigueur non étendu

Le taux de l'indemnité compensatrice d'assurances, prévue à l'article 8 de l'annexe I à la convention collective du 15 mars 1966, est fixé comme suit à compter du 1er janvier 1995 :

- voiture jusqu'à 5 CV : 1.760 F par an ou 440 F par trimestre ;

- voiture de 6 CV et plus : 2.700 F par an ou 675 F par trimestre.

Salaires Avenant n° 259 du 28 juin 1996

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;

Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), 12, rue de la Bastide, BP 8378, 95800 Cergy-Saint-Christophe ;

Constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris,

Valeur du point au 1er octobre 1996

En vigueur non étendu

La valeur du point est fixée à 22 F au 1er octobre 1996.

NOTA. L'avenant n° 259 du 28 juin 1996 a été publié à tort, ce texte n'ayant pas été agréé.

Avenant n° 275 du 28 juin 2001 relatif aux salaires

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Paris ;
Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ;
constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé et services sociaux CFTC, 10, rue de Leibnitz, 75018 Paris ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

Valeur du point au 1er septembre 2001

Article 1er
En vigueur non étendu
Valeur du point

L'article 1er de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes II à X de le présente convention, est fixée comme suit :

Au 1er septembre 2001 : 22,62 F, soit 3,45 euros, sous réserve de son agrément.

Article 2
En vigueur non étendu
Les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans l'accord salarial 2002, toute nouvelle mesure intervenant dans le cadre de la fonction publique et non prévue à ce jour.

Avenant n° 277 du 11 mars 2002 relatif aux salaires

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, 75010 Paris ;

Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Paris ;

Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,

constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue de la Boétie, 75008 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris,

Valeur du point au 1er mars 2002

En vigueur non étendu
A titre conservatoire, l'article 1er, annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes II à X de la présente convention est fixée au 1er mars 2002 à 3,47 €, sous réserve de son agrément.

Fait à Paris, le 11 mars 2002.

Avenant "Salaires" n° 281 du 22 octobre 2002

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 bis, rue Eugène-Varlin, B.P. 60, 75462 Paris Cedex 10 ;
Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social SNASEA, 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;
Le syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,
constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
La fédération des services de santé et sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19,

Valeur du point au 1er décembre 2002

En vigueur non étendu

A titre conservatoire, l'article 1er de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes 2 à 10 de la présente convention est fixée au 1er décembre 2002 à 3,49 € sous réserve de son agrément.

Avenant n° 271 du 6 juin 2001 relatif aux salaires

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;
Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), 7-9, rue de la Boétie, 75008 Paris ;
constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et service pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue la Boétie, 75008 Paris

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
La fédération de la santé et de l'action sociale CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
La fédération de la santé et de l'action sociale (CGT) ;
La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris

Valeur du point au 1er mars 2002

En vigueur non étendu

Article 1er

Dans le cadre du passage de la valeur franc en valeur euro, les données conventionnelles exprimées jusqu'alors en francs, font l'objet d'une conversion en euros comme suit :

Annexe I :

- article 1er, salaires. La valeur du point est fixée au 1er novembre 1998 à 22,29 F ou 3, 40 Euros ;

- article 3, majoration familiale de salaire, pour la partie fixe :

- 2 enfants : 70 F ou 10,67 Euros ;

- 3 enfants : 100 F ou 15,24 Euros ;

- par enfant : 30 F ou 4,57 Eurosen plus du 3e.

- article 8 : indemnités kilométriques :

Alinéa 1 :

	INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE	
	en francs	en euros
5 CV et moins	2,08	0,32
6 CV et plus	2,48	0,38

Alinéa 3 :

Indemnités kilométriques, indemnité compensatrice d'assurance :

Jusqu'à 5 CV : 1 760 F ou 268,32 Euros par an ; 440 F ou 67,08 Euros par trimestre.

A partir de 6 CV : 2 700 F ou 411,60 Euros par an ; 675 F ou 102,90 Euros par trimestre.

(1) 3 000 PREMIERS KILOMÈTRES
(2) AU-DELÀ DE 3 000 KILOMÈTRES
(3) (en francs)
(4) (en euros)

	(1)	(2)		
	(3)	(4)	(3)	(4)
5 CV et moins	1,87	0,29	2,08	0,32
6 CV et plus	2,23	0,34	2,48	0,38

Dernier alinéa :

Indemnité kilométrique pour les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur personnel pour les besoins du service : 0,65 F, soit 0,10 Euros.

La date d'effet de cet avenant est fixé au premier jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 6 juin 2001.

Avenant "Salaires" n° 298 du 10 mai 2005

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;
Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ;
Le syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI) ;
La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,

La fédération nationale des syndicats chrétiens des services santé et services sociaux CFTC ;
Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ;
La fédération des services de santé et sociaux CFDT ;
La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC;
La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

En parité avec les mesures générales accordées en matière de salaires dans la fonction publique pour l'année 2005, les valeurs du point conventionnel (cf. article 1er de l'annexe n° 1) sont fixées comme suit :

1er février 2005 : + 0,5 %, soit 3,53 € ;

1er juillet 2005 : + 0,5 %, soit 3,55 € ;

1er novembre 2005 : + 0,8 %, soit 3,58 €.

Article 2

En vigueur non étendu

Après agrément de l'accord de branche n° 2005-5 du 22 avril 2005 sur le rattrapage de la modération salariale accompagnant la réduction du temps de travail, les valeurs de point seront fixées à :

1er janvier 2005 : + 2,34 %, soit 3,59 € ;

1er février 2005 : + 0,5 %, soit 3,61 € ;

1er juillet 2005 : + 0,5 %, soit 3,63 € ;

1er novembre 2005 : + 0,8 %, soit 3,66 €.

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables sous réserve de leur agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Avenant n° 314 du 5 mars 2008 relatif aux mesures salariales

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) ;

Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ;

La fédération nationale des parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales (FEGAPEI),

La CFTC ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le salaire minimum conventionnel est fixé à 348 points et à 358 points avec sujétions d'internat, au 1er janvier 2008.

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables sous réserve de leur agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Avenant n° 321 du 1er juin 2010 relatif à la valeur du point

La fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales ;

Le syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et santé,

La fédération des services de santé et sociaux CFDT ;

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé et services sociaux CFTC ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

La fédération francaise des professions de santé et de l'action sociale CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

La valeur du point conventionnel est majorée de 0,6 % au 1er janvier 2010. La valeur du point est ainsi portée à 3,74 € à effet du 1er janvier 2010.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur après agrément.

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 103, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris ;

Syndicat national des associations de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA), 52, rue du Four, 75006 Paris ;

Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), 15, rue Coysevox, 75018 Paris.

Constituant :

La fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée (FSNESEI), 103, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.

Syndicats de salariés signataires :

Syndicat général - Enfance inadaptée CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale de l'action sociale F.O., 8, rue de Hanovre, 75002 Paris ;

Fédération de la santé publique et privée et de l'éducation spécialisée CGT, 7, rue Mornay, 75004 Paris ;

Confédération française démocratique du travail CFDT, Fédération des services de santé et sociaux, 26, rue Montholon, 75009 Paris ;

Syndicat national du secteur sanitaire et social des cadres CGC, 30, rue Grammont, 75002 Paris.

Adhésions :

Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO, le 13 mars 1969 ;

Syndicat national des infirmières et infirmiers salariés, le 18 janvier 1972 ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, le 30 mars 1977 ;

Confédération des syndicats libres, le 25 août 1981.

Syndicat national des associations gestionnaires de communautés éducatives (SNAGCE), le 10 octobre 1988 (Adhésion par ce même syndicat à tous les avenants agréés de la convention, par lettre du 24 juin 1994 BO Conventions collectives 94-29). Union nationale des associations familiales (UNAF), 28, place Saint Georges, 75009 Paris, par lettre du 25 septembre 2001 (BOCC 2001-47).

Titre Ier : Règles applicables

Champ d'application professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Remplacé par Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 BO conventions collectives 2003-5.

La présente convention s'applique aux établissements et services et aux directions générales et / ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales (en particulier la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment dans les missions :

- de protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse :

- auprès des mineurs et des adultes handicapés ;

- auprès de la famille ;

- d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale ;

- de soins à caractère médico-social ;

- auprès des personnes âgées handicapées ;

- de formation en travail social,

lorsque leur activité principale est consacrée à la gestion de ceux-ci, relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits suivantes :

80.1Z. - Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire pour enfants handicapés.

80.2A. - Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés.

80.2C. - Enseignement secondaire technique ou professionnel :

enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

80.3Z. - Enseignement supérieur : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et / ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et / ou de contribuer à la recherche et à l'animation (art. 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n° 98-657 du 29 juillet 1998).

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les centres de formation de personnels sociaux et les IRTS.

80.4. - Formation permanente et autres activités d'enseignement :

activités de formation, en général non classables par niveau.

80.4C. - Formation des adultes et formation continue, notamment alphabétisation des adultes.

80.4D. - Autres enseignements : autres activités éducatives non classables par niveau.

85.1A. - Activités hospitalières : cette classe concerne exclusivement les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies.

85.3A. - Accueil des enfants handicapés, notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés.

85.3B. - Accueil des enfants en difficulté, notamment :

- accueil, hébergement et rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;

- activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse ;

- hébergement en famille d'accueil, activités des maisons maternelles.

85.3C. - Accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D. - Accueil des personnes âgées : cette classe concerne exclusivement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapés mentales vieillissantes.

85.3H. - Aide par le travail, notamment :

- activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) ;

- activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés ;

- centres d'adaptation et de redynamisation au travail (CART).

85.3J. - Aide à domicile : cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.

85.3K. - Autres formes d'action sociale, notamment :

- actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;

- centres médico-psycho-pédagogique (CMPP), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) ;

- clubs et équipes de prévention spécialisée ;

- préparation, suivi et reclassement de personnes handicapées ;

- services de tutelle : activités relevant des associations et services tutélaires aux majeurs protégés et aux prestations sociales.

91. Activités associatives : activités d'administration générale des organismes associatifs : représentation, animation des organisations fédérées, gestion, orientations...

91.1A. - Organisations patronales ou paritaires :

- activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication ;

- gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.

91.1C. - Organisations professionnelles : activités des organismes créés autour d'un métier, d'une technique ou d'une discipline, et centrées sur la communication, l'information, l'expertise ou la déontologie.

91.3E. - Activités associatives, organisations associatives, notamment activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

Durée, résiliation

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, de date à date, notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

Révision

Article 3

En vigueur non étendu

Toute demande de révision partielle de la présente convention formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points sujets à revision. Les négociations concernant cette revision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de leur ouverture.

Les dispositions de la présente convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

Effets

Article 4

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

Personnel intermittent et temporaire

Article 5

En vigueur non étendu

Les salariés embauchés de façon intermittente ou temporaire bénéficient des dispositions incluses dans la présente convention.

Adhésions

Article 6

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale nationale d'employeurs entrant dans le champ d'application professionnel fixé à l'article 1er, d'une part, toute organisation syndicale nationale représentative du personnel salarié intéressé, d'autre part, pourront adhérer à la présente convention avec l'accord des parties signataires.

Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical

Liberté d'opinion

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses pour arrêter toute décision relative à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice et à n'exercer aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

Exercice du droit syndical

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur importance.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement :

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

a) La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements ;

b) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement simultanément à l'affichage ;

c) Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales ;

d) Dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible.

Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction.

e) Dans les entreprises ou les établissements de moins de 200 salariés, il sera recherché une solution par voie d'accord entre la direction et les organisations syndicales en ce qui concerne le choix du local et son aménagement ;

f) Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Dans la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.

Les réunions prévues aux 2 alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants ;

g) Un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'entreprise ou selon le cas de l'établissement, désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

ENTREPRISE OU ÉTABLISSEMENT	CRÉDIT D'HEURES PAR DÉLÉGUÉ

50 à 150 salariés	10 heures
151 à 500 salariés	15 heures
Plus de 500 salariés	20 heures

h) Les délégués syndicaux régulièrement désignés et quelle que soit l'importance de l'entreprise ou de l'établissement bénéficient des mesures de protection prévues par la loi.

Délégué central et délégué supplémentaire

Ils seront désignés conformément à la loi.

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour représentation dans les commissions paritaires ;

- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires ;

- pour exercice d'un mandat syndical,

pourront être accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

a) Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective au plan national et au plan régional :

autorisations d'absences sur conventions précisant les lieux et dates ;

*b)*Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absences à concurrence de 4 jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leur organisation syndicale ;

c) Exercice d'un mandat syndical électif : autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de 10 jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donneront pas lieu à réduction de salaire et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Situation du personnel en interruption de travail

pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 1 an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

a) L'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de 3 ans et au-delà à 50%;

b) Il jouira pendant 6 ans à compter de son départ d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

Article 9

En vigueur non étendu

S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Délégués du personnel

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

1. Conditions pour être électeur et pour être éligible :

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 3 mois au moins dans l'établissement.

Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 1 an au moins dans l'établissement.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 425-1 à L. 425-3 du code du travail.

2. Organisation des élections :

Conformément à la loi, dans les établissements comptant au moins 11 salariés l'employeur organise des élections du personnel.

Il informe chaque année le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invite en même temps les organisations syndicales départementales intéressées à établir les listes de leurs candidats.

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont prises 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Lorsqu'il n'existe pas encore de délégués du personnel, si l'employeur est invité à organiser des élections par une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, ces mesures sont prises dans le mois suivant la réception de la demande.

Un protocole d'accord sera négocié en vue de définir les conditions matérielles d'information et d'élection.

3. Utilisation des heures de délégation :

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

A titre exceptionnel et en accord avec la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation.

Comité d'entreprise

Article 10 bis

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Conformément à la loi, un comité d'entreprise, ou éventuellement un comité d'établissement, est constitué dans toute entreprise ou tout établissement employant au moins 50 salariés.

Toute entreprise employant au total au moins 50 salariés répartis en plusieurs établissements ou services non autonomes constituera un comité d'entreprise. Les parties en présence s'efforceront d'assurer, par voie d'un protocole d'accord tenant compte des situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service.

Rôle et attributions

Le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques, des attributions sociales et culturelles qu'il exerce dans les conditions définies par la loi, et notamment :

a) Attributions professionnelles :

Il formule, examine toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur le plan de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

b) Attributions d'ordre économique :

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le conseil d'administration, en matière d'extension, de conversion, d'équipement, et le contenu des projets pédagogiques ou techniques ainsi que des moyens à mettre en oeuvre pour leur réalisation.

Chaque année, le comité d'entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires des services. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes principaux assortis des informations et éventuellement des documents nécessaires à leur compréhension dans des délais suffisants.

Il aura connaissance des budgets des établissements et services acceptés par les autorités de tutelle.

c) Attributions d'ordre social et culturel :

Conformément à l'article L. 432-7 du code du travail, " le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement ".

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution égale au moins à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise, contribution indépendante de la participation légale au fonctionnement du comité d'entreprise.

Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions prévues par la loi.

Conseil d'établissement

Article 10 ter

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Un conseil d'établissement composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants est constitué :

- dans les entreprises employant moins de 50 salariés ;

- dans les établissements de moins de 50 salariés administrativement autonomes par suite de la distance du siège de l'entreprise et de leurs conditions de gestion.

Par accord entre la direction et les délégués du personnel, le conseil d'établissement pourra éventuellement se faire assister des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cas.

Le rôle du conseil d'établissement est distinct de celui des délégués du personnel.

Les attributions du conseil d'établissement sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

Le conseil d'administration fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles.

Ces crédits ne pourront être inférieurs à 1,25%de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit une fois par mois. Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement seront considérées comme temps de travail et ne seront pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 10 quater
En vigueur non étendu

Conformément à la loi, il sera constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Cette institution est indépendante du comité d'entreprise et de l'employeur.

Elle a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Elle peut formuler des propositions sur toutes questions de sa compétence dont elle saisit le chef d'entreprise, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Titre III : Recrutement et licenciement

Conditions de recrutement

Article 11
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 278 du 24 avril 2002 BO conventions collectives 2003-5.
Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur selon la stricte observation des engagements définis à l'article 7, alinéa 2, de la présente convention.

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitudes physiques exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule et être reconnu soit indemne, soit guéri de toute affectation incompatible avec l'exercice de cette fonction. Il devra fournir, en outre, une fiche familiale d'état civil.

Tout postulant sera prévenu, avant l'embauchage, des exigences prévues par la législation en vigueur en matière sanitaire et de médecine du travail, de la nature de son travail, et des obligations qui en découlent.

Tout candidat devra justifier des aptitudes professionnelles, références, titres ou diplômes ou pour le personnel technique, de la connaissance approfondie de l'emploi.

Dans tous les cas où la convention collective prévoit l'obtention ou la possession d'un diplôme formel, il y a lieu d'ajouter : ou un diplôme d'un Etat membre de la Communauté européenne permettant l'exercice de ces fonctions dans l'un des Etats membres de l'Union européenne ou des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification dont l'intéressé se prévaut et celle requise en application du dispositif conventionnel existant ou des dispositions réglementaires concernant cet emploi (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée du salarié lors de son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification. Le processus d'accès à la formation devra être engagé dans un délai maximum de 4 mois suivant l'embauche.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur conserve le choix du recrutement. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

Affectation d'emploi

Article 12
En vigueur non étendu

L'embauchage du personnel vaut pour l'ensemble des établissements et services de même résidence administrative gérés directement par l'organisme ayant juridiquement la qualité d'employeur, sauf pour Paris.

De ce fait, en cas de fermeture de l'établissement ou du service d'affectation, de suppression du poste, l'employeur proposera au salarié permanent son affectation à tout autre établissement ou service de même résidence administrative géré par lui.

Si le salarié refuse ce changement d'affectation, le contrat de travail sera considéré comme rompu de son fait.

Dans le cas de changement d'affectation, entraînant changement de résidence administrative, l'employeur s'engage à régler au salarié la totalité des frais de déménagement qui en résulteraient et, en cas de refus du salarié, celui-ci bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 17 de la présente convention.

En cas de transfert périodique de l'établissement (classes de neige, séjours de vacances, etc.) entraînant changement de résidence du personnel, celui-ci sera assuré du logement et de la nourriture, soit en prestations en nature, soit sous forme d'indemnités correspondantes (alinéa complété par avenant n° 39 du 21 juin 1972, annexe n° 1 bis, titre II).

Embauche

Article 13
En vigueur non étendu

Tout engagement verbal sera confirmé à l'intéressé dans un délai maximal de 8 jours, par une lettre d'embauche précisant :

- la date d'entrée ;

- la nature de l'emploi et des fonctions ;

- le lieu où s'exercera l'emploi ;

- le coefficient hiérarchique ;

- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission du délai-congé ;

- l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accession à l'échelon supérieur ;

- la rémunération mensuelle brute ;

- le type de régime de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de prévoyance, ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;

- la convention collective appliquée à l'établissement ; celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au code du travail.

Toute modification individuelle au contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par écrit.

Période d'essai

Article 13 bis

En vigueur non étendu

La période d'essai sera d'une durée de 1 mois sauf dispositions particulières pour le personnel cadre.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnités.

A la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat à durée indéterminée.

Emploi à durée déterminée

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Le personnel temporaire est embauché pour un travail déterminé à temps complet ou partiel, ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer le titulaire absent d'un emploi permanent ou exécuter un travail de caractère exceptionnel.

Le caractère provisoire de l'emploi et la durée de celui-ci doivent être mentionnés sur la lettre d'embauche.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective, notamment celle concernant l'ancienneté.

Le personnel temporaire qui compte plus de 3 mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra 1 mois avant l'échéance notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire qui passera à la fin de son contrat provisoire dans l'effectif permanent de l'entreprise sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche provisoire dans l'entreprise.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement dans l'entreprise seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

Absences

Article 15

En vigueur non étendu

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de 2 jours dans le cas contraire.

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d'effet dans un délai de 3 jours francs, pourra entraîner la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

La constatation de la rupture doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Rupture du contrat de travail. - Délai-congé

Article 16

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à 1 mois.

Elle est portée à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié comptant 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Par ailleurs, les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner jusqu'à l'expiration dudit délai aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observerait pas le délai-congé devra une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne pourra prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les 24 heures. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée entière par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

Indemnité de licenciement

Article 17

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue, au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à 6 mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

Départ à la retraite

Article 18 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986.

La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considéré comme un licenciement.

En cas de départ à la retraite, le préavis sera celui applicable en cas de démission, tel que défini conventionnellement.

Tout salarié permanent cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

- 1 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise 10 années d'ancienneté au service de la même entreprise ;

- 3 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention ;

- 6 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention.

Licenciements pour suppression d'emplois

Article 19

En vigueur non étendu

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou de plusieurs emplois permanents ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, qui pourront présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'établissement ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur, après consultation des représentants des organisations signataires de la convention, recherchera toute mesure susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant 1 an une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

Titre IV : Exécution du contrat de travail

Décompte et répartition du temps de travail

Article 20

En vigueur non étendu

Modifié par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 14 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

20.1. Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1er janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les autres au plus tard.

20.2. Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche du 1er avril 1999 :

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;

- par quatorzaine (70 heures) ;

- par cycle de plusieurs semaines ;

- sur tout ou partie de l'année ;

- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

20.3. Répartition de l'organisation de la durée du travail

par cycle dans la limite de 12 semaines

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

20.4. Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

- annexe n° 2 (art. 5) ;

- annexe n° 7 (art. 3) ;

- annexe n° 9 (art. 3) ;

- annexe n° 10 (art. 6) ;

- annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

20.5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, quand la nature de l'activité l'exige, cette durée peut compter 3 séquences de travail d'une durée minimum de 2 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus de 2 interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

20.6. Pauses

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à 1/2 heure.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

20.8. Conditions de travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;

- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

En cas d'anomalie de rythme de travail, une programmation prévisionnelle des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles, fait l'objet d'une information des salariés concernés.

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les 2 sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et / ou de nuit ;

- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est observé.

20.9. Organisation du temps de travail (1)

Les dispositions suivantes de la convention collective du 15 mars 1966 fixant la répartition du temps de travail des personnels éducatifs et paramédicaux sont adaptées à la réduction du temps de travail, notamment :

- protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;

- article 5 de l'annexe n° 3 ;

- article 4 de l'annexe n° 4 ;

- article 3 de l'annexe n° 7.

Chacune des séquences de travail des salariés ainsi visés est réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail anticipée dans l'entreprise en 1999.

Toutefois, les parties signataires s'engagent à réexaminer cette disposition d'ici au 31 décembre 1999.

En cas d'échec des négociations conventionnelles, cette répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux), permettant la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

a) Les heures travaillées auprès des usagers ;

b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3e mois ou du 61 e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

(1) L'avenant n° 3 du 14 mars 2000 se substitue aux dispositions de l'article 20.9.

Repos hebdomadaire

Article 21

En vigueur non étendu

Modifié par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 15 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

En cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre 2 journées de travail.

Congés payés annuels

Article 22

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée, au taux des appointements réels, dans les conditions définies par la loi sur les bases suivantes :

- 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période de référence.

Le congé payé annuel du personnel salarié permanent sera prolongé de 2 jours ouvrables par période de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 6 jours.

La date retenue pour le calcul de ce temps de travail effectif est fixée, conformément au code du travail, au 1er juin de l'année au cours de laquelle les congés payés doivent être pris.

Sont assimilés à des périodes de " travail effectif " pour la détermination du congé payé annuel :

- les périodes de congé payé annuel ;

- les périodes d'absence pour congés de maternité et d'adoption ;

- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;

- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

- les absences pour maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à 30 jours, et celles donnant lieu à la rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention ;

- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;

- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;

- les absences lors des congés individuels de formation.

Les salariés en fonctions au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé annuel, non rémunéré, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

La période normale des congés annuels est fixée selon les nécessités du service, et en principe, du 1er mai au 31 octobre, le personnel ayant toutefois la possibilité de les prendre sur sa demande à toute autre époque, si ces nécessités le permettent.

Pour le 1er mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, après consultation des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service ;

- du roulement des années précédentes ;

- des charges de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Si, par nécessité de service, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel doit être accordé en dehors de la période normale, la durée réglementaire en sera obligatoirement prolongée de 3 jours ouvrables.

Si un salarié se trouve absent pour maladie justifiée à la date fixée comme début de son congé payé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie si les nécessités du service le permettent, ou à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties si les besoins du service l'exigent.

De même, si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie sur justification par un certificat médical.

Sous réserve du contrôle médical auquel l'employeur peut faire procéder à l'adresse obligatoirement indiquée par l'intéressé, le congé payé annuel se trouve interrompu pendant toute la période du congé maladie. A l'expiration du congé maladie, il se retrouvera en position de congé annuel, sa date de reprise normale du travail pouvant alors se trouver avancée par nécessité de service. Dans ce cas, le reliquat de congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties.

Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre.

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué ci-dessus, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

Congés payés fériés

Article 23 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Le personnel bénéficiera du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er et 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.

Le salarié dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche a droit, quand ces jours fériés légaux tombent un dimanche, à un repos compensateur d'égale durée :

- quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal, ou

- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

Dans l'un et l'autre cas, ce repos compensateur est accordé sans préjudice du repos hebdomadaire normal.

Le salarié dont le repos hebdomadaire est habituellement le dimanche n'a pas droit au repos compensateur prévu ci-dessus.

Avec l'accord de l'employeur et selon les nécessités du service, ces congés fériés pourront être bloqués et pris en un ou plusieurs congés continus au cours de l'année.

Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié renonçait à la demande de l'organisme employeur, au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer cette journée en plus de son salaire mensuel normal.

Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation

Article 23 bis

En vigueur non étendu

Crée par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 16 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal bénéficie d'un repos d'égale durée.

Congés payés familiaux et exceptionnels

Article 24

En vigueur non étendu

Des congés payés supplémentaires et exceptionnels seront accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial, sur les bases d'un minimum de :

- 5 jours ouvrables pour mariage de l'employé ;

- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;

- 1 jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une soeur ;

- 5 jours ouvrables pour décès du conjoint ou d'un enfant ;

- 2 jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, soeur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

Selon les délais de route reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés.

Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé réglementaire de 3 jours pris dans la quinzaine entourant la naissance, remboursé à l'employeur par la caisse d'allocations familiales.

Dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père et la mère salariés bénéficieront d'un congé payé familial exceptionnel de 3 jours, prévu pour la naissance d'un enfant.

En sus des congés payés annuels tels que définis à l'article 22 ci-dessus, les salariés pourront prétendre, en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 32 de ladite convention, à des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de 21 jours par période de 3 années, pour participer à des stages, sessions de perfectionnement et congrès professionnels.

Dans le cas de maladie grave d'un enfant, dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée.

Dans le cas de maladie grave de l'enfant placé en vue d'adoption, maladie dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée au foyer de laquelle est placé l'enfant.

Congés exceptionnels non rémunérés

Article 25

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Des congés pour convenances personnelles pourront exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront, et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximum de 3 mois.

Ils pourront, au choix de l'intéressé, être soit imputés sur le congé annuel acquis au jour de la prise du congé, soit accordés sans rémunération.

Ces congés accordés sans rémunération réduisent proportionnellement la période de travail effectif prise en considération pour la détermination du droit à congé payé annuel définie à l'article 22 de la présente convention.

Congés " Education ouvrière "

Article 25 bis

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés, et à l'ancienneté et accordés selon les dispositions légales, les congés pour stages dans les centres agréés au titre de l'éducation ouvrière, selon les dispositions de l'article L. 451-1 du code du travail.

Les bénéficiaires du congé d'éducation ouvrière recevront sur justification une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

Congés de maladie

Article 26

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 201 du 10 mai 1989 agréé par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 29 septembre 1989.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, dûment constatée, les salariés comptant 1 an de présence dans l'entreprise recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;

- pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les maladies dûment constatées et ne peut être étendu aux cures thermales.

La période de référence pour l'appréciation des droits définis ci-dessus n'est pas l'année civile mais la période de 12 mois consécutifs précédant l'arrêt de travail en cause.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement d'une durée totale de 6 mois, une reprise effective de travail de 6 mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernant le licenciement quand les exigences du service imposent le remplacement du malade.

L'absence d'une durée au plus égale à 6 mois justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne donne pas lieu à rupture du contrat de travail. En cas de remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché est obligatoirement informé du caractère provisoire de l'emploi.

En cas de prolongation de cette absence au-delà de la durée de 6 mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et aviser l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer.

Dans le cas où cette résiliation de contrat intervient en raison d'une maladie de longue durée reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'intéressé conserve, jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de son absence, un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui faut avertir son employeur, avec toutes justifications utiles, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

A tout moment, l'employeur devra être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail, afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin chargé de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel devant un médecin contrôleur.

Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

Article 27

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 209 du 7 décembre 1989, agréé par arrêté du 2 avril 1990 JORF du 17 mai 1990.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment reconnue par la sécurité sociale (art. L. 415) et entraînant un arrêt de travail, les salariés recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;

- pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnus par la sécurité sociale, à partir du 1er jour d'embauche.

Ces dispositions sont applicables tant à l'arrêt pour accident du travail initial qu'aux différentes rechutes lui succédant, pour le compte d'un même employeur.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée sauf s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle, de maintenir ledit contrat.

A l'issue des périodes de suspension, le salarié, déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident du travail ne peuvent entraîner aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au reclassement du salarié dans son emploi ou de refus légitime de celui-ci d'occuper un autre emploi proposé, la rupture du contrat pourra intervenir conformément aux règles légales (art. L. 122-32-5 du code du travail). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation

Article 28

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur.

Congés pour périodes militaires

Article 29

En vigueur non étendu

Les périodes d'instruction militaire obligatoires ne sont pas imputées, sauf demande expresse de l'intéressé, sur le congé annuel.

Le salarié permanent, confirmé dans son emploi, percevra pendant la durée de ces périodes une allocation complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre son salaire normal pendant la période considérée et la solde militaire qu'il aura perçue si elle est inférieure. Cette allocation ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant toute la durée de service dans la profession, quels que soient le nombre et la durée des périodes effectuées par le salarié.

Exécution du service et devoirs du personnel

Article 31

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre membre du personnel de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser ou s'abstenir de l'exécuter, sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

La direction de chaque établissement peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service ou par les qualités et le rendement du salarié. Sauf motif grave ou incapacité notoire, ces mutations ne peuvent entraîner une diminution de salaire.

Si pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié ne pourra prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 40 que si la durée du remplacement excède 1 mois.

Le personnel doit en toutes circonstances respecter le caractère propre de l'établissement et observer les obligations de secret et de discrétion professionnels, de respect de la liberté de conscience, de discipline, telles qu'elles figurent aux différents règlements de l'entreprise et de l'établissement.

Promotion sociale et perfectionnement

Article 32
En vigueur non étendu

Le personnel reconnaît l'obligation morale d'un perfectionnement professionnel permanent. A cet effet, les signataires de la présente convention, en liaison notamment avec les organisations professionnelles, mettront à la disposition des salariés les moyens propres à faciliter ce perfectionnement.

Une annexe à la présente convention en précisera les structures, les modalités et les incidences au niveau des salariés.

Conditions générales de discipline

Article 33
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation ;

- l'avertissement ;

- la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours ;

- le licenciement.

L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement établi et déposés suivant les dispositions légales.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de 2 ans sera annulée et il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus, prises dans le cadre de la procédure légale.

Pour la procédure de licenciement, les dispositions légales s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.

Commission régionale paritaire de conciliation

Article 34
En vigueur non étendu

Avant de soumettre un litige du droit du travail à caractère individuel, autre que ceux résultant de l'application de la présente convention, à la juridiction compétente du lieu de signature du contrat de travail, les parties pourront recourir à une tentative de conciliation devant une commission régionale paritaire.

Cette commission sera composée paritairement de représentants de l'ensemble des employeurs et de représentants de l'ensemble des salariés du champ d'application de la convention.

Ces représentants seront désignés par les employeurs, d'une part, et par les salariés, d'autre part.

Les syndicats du collège employeurs désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les représentants des organismes adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention.

Les syndicats du collège salariés désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les salariés des organismes adhérant aux syndicats employeurs signataires de la convention. Pour cette désignation, ils pourront tenir compte ou non d'une répartition entre les diverses catégories d'emploi.

Les suppléants remplacent indifféremment l'un ou l'autre des titulaires.

En cas de scrutin, intervient alors la notion de mandats et non de membres présents.

La durée du mandat des représentants ainsi désignés est de 2 ans. Celui-ci est renouvelable.

Ce mandat peut être révoqué à tout moment par l'organisme qui l'a attribué.

Les règles traditionnelles en matière de fonctionnement des commissions paritaires, du secteur public comme du secteur privé, inspireront la mise au point des modalités de fonctionnement permanent de la commission.

Sans aller jusqu'à l'établissement, concerté, d'un règlement intérieur propre à chaque commission, il peut être souhaitable de fixer l'essentiel de ces modalités dans le cadre d'un protocole entre les parties concernées au plan régional.

Hygiène et sécurité

Article 35
En vigueur non étendu

Dans le cadre de la législation sur la médecine du travail et de la législation sur les établissements de cure, des consultations médicales seront assurées gratuitement et organisées périodiquement à l'intention du personnel.

Le personnel devra se prêter aux mesures de prophylaxie jugées utiles par le chef d'établissement, tant pour lui-même que pour sa famille si elle est logée dans l'établissement (cuti-réaction, examen de dépistage, isolement, etc.).

Des douches, lavabos, vestiaires, w.-c., distincts, dans toute la mesure du possible, de ceux des pensionnaires, seront mis à la disposition du personnel dans l'établissement.

Titre V : Rémunération du travail

Salaires et indemnités

Article 36
En vigueur non étendu

Les appointements et salaires du personnel font l'objet de barèmes annexés à la présente convention.

Les organismes signataires se réuniront au moins chaque fois qu'interviendra une modification des traitements et classements du secteur public de référence, pour en déterminer obligatoirement les incidences sur la présente convention.

En ce qui concerne d'autres modifications, les dispositions de l'article 3 de la convention entreront en vigueur.

Les salaires, ainsi que les retenues pour la nourriture et le logement, calculés dans les conditions prévues par la présente convention et par les accords subséquents, sont uniformes au plan national, quel que soit le lieu d'exercice de l'emploi.

Les appointements et salaires seront complétés :

- par une majoration familiale de salaire distincte des prestations familiales accordée à tout salarié chargé de famille, selon les modalités définies en annexe à la présente convention ;

- par des indemnités pour sujétions particulières consenties à certaines catégories de personnel, selon les dispositions spéciales fixées en ce qui les concerne.

Le personnel permanent, à temps complet, est rémunéré au mois.

Le personnel permanent, à temps partiel, peut être rémunéré au mois ou à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Salaire minimum garanti

Article 37
En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 314 du 5 mars 2008

Le salaire minimum conventionnel est fixé à 348 points et à 358 points avec sujétions d'internat, au 1er janvier 2008.

Classement fonctionnel

Article 38
En vigueur non étendu

L'embauchage à chacun des emplois définis en annexes à la présente convention est prononcé, en principe, sur la base du salaire de début.

Quand il résultera d'une mesure d'avancement, il sera tenu compte obligatoirement de la majoration d'ancienneté acquise par le salarié, conformément aux dispositions de l'article 39 ci-après.

Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Quand il résultera d'un recrutement direct, il sera tenu compte des antécédents professionnels et de la situation acquise, dans les conditions suivantes :

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité ;

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme professionnel ou une qualification technique : prise en compte de l'ancienneté dans lesdites fonctions dans la limite des 2/3 de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement.

Seuls les services accomplis après l'obtention du diplôme professionnel ou la reconnaissance de la qualification requise seront pris en considération.

Ces dispositions pourront être retenues dans le cadre des mesures de reclassement envisagées par l'article 51.

Le temps légal du service militaire des employés recrutés avant l'accomplissement de leur service est pris en compte pour la majoration d'ancienneté au moment de la confirmation dans l'emploi.

Majorations d'ancienneté

Article 39
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 202 du 27 juin 1989 en vigueur le 1er juillet 1989.

La durée d'ancienneté exigée pour chaque progression d'ancienneté peut être réduite dans les conditions suivantes :

- de 1 année lorsque cette durée est de 3 ans ;

- de 1 année et demie lorqu'elle est de 4 ans,

sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de 2 réductions consécutives.

Changement de catégorie temporaire

Article 40
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en position de congé de courte durée, ou de congé payé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra, à dater de son entrée en fonctions, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'échelon correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement conformément à l'article 38.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à 10 points par mois et sera due pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément à l'article 38 sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser 6 mois après que le poste est devenu vacant. A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;

- soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité ne sera due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple, les jours de repos).

Frais professionnels

Article 41

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 296 du 10 mai 2004 BO conventions collectives 2005-5.

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les limites de :

(En euros.)

	TABLEAU ET DÉPARTEMENTS de la petite couronne 75, 92, 93 et 94	AUTRES DÉPARTEMENTS
Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)	15,25	15,25
Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle	53,36	38,11
Indemnité journée : 2 repas + nuitée	83,36	68,61

Pour l'application de ces dispositions, les horaires suivants sont pris en considération :

- entre 12 heures et 15 heures pour le repas de midi ;

- entre 19 heures et 22 heures pour les repas du soir ;

- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

Les frais de transport, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission.

Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

Titre VII : Conciliation et arbitrage

Commission nationale paritaire de conciliation

Article 45

En vigueur non étendu

Les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention seront soumis à une commission nationale paritaire de conciliation qui devra être instituée dans le mois qui en suivra la signature.

Cette commission de 12 membres sera composée à égalité :

- de représentants de la fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée ;

- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires de la présente convention.

Ces membres sont renouvelables tous les 2 ans et les membres sortants peuvent voir leur mandat prorogé. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Chaque membre pourra être remplacé par un suppléant désigné dans les conditions ci-dessus.

Cette commission a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions de la présente convention ;

- de régler les conflits survenus à l'occasion de son application ;

- de veiller au respect de la convention par les parties en cause, et notamment au respect des assimilations en matière d'emploi, de catégories, d'avantages de carrière.

La commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans un délai ne pouvant dépasser 2 mois après réception de la demande de réunion adressée par la partie demanderesse à l'autre partie.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

La commission de conciliation prévue au présent article est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Au cas où l'accord ne pourrait se faire entre délégués salariés, pour la désignation du président, il sera alors procédé à un tirage au sort entre tous les représentants salariés.

Pour toutes délibérations intéressant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister à titre consultatif de représentants nationaux de leurs organisations.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité des voix sont exécutoires.

En cas de partage des voix, un arbitre pourra être désigné, d'un commun accord par la commission de conciliation, sur une liste de personnalités désignées à l'avance. Les décisions de cet arbitre seront alors exécutoires.

Les délibérations de la commission de conciliation ne sont pas secrètes. Un procès-verbal de délibération sera établi, et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

La commission nationale paritaire de conciliation pour les litiges individuels résultant de l'application de la présente convention pourra mettre en place selon les besoins une délégation paritaire dans chaque région d'action sanitaire et sociale. Pour ces mêmes litiges, la commission nationale fonctionnera alors en tant qu'organisme d'appel.

Titre VIII : Mesures transitoires

Intégrations

Article 46
En vigueur non étendu

Pour la constitution initiale de chacun des corps de personnel prévus en annexes à la présente convention, il sera procédé dans les conditions ci-après définies à l'intégration de tous les salariés permanents qui, à la date d'application de la présente convention, se trouveront en activité de service, ou dans l'une des positions assimilées à des périodes de travail effectif prévues à l'article 22.

Reclassements

Article 47
En vigueur non étendu

Pour chacun des emplois prévus à la présente convention, ces intégrations seront prononcées selon le principe général du reclassement :

- dans l'emploi similaire ou correspondant à l'emploi tenu à la date d'application ;

- à un salaire majoré pour ancienneté, égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son emploi d'origine,

compte tenu du fait que la nouvelle nomination ne saurait procurer un avantage inférieur à celui qui aurait résulté de la promotion d'échelon (ou majoration d'ancienneté) de l'intéressé dans son ancien grade.

Pour le personnel en fonction depuis plus de 5 ans, le reclassement pourra être prononcé en fonction d'une reconstitution fictive de carrière dans le grade d'assimilation, selon les modalités prévues à l'article 38 de la présente convention.

Les salariés auxquels a été antérieurement attribué un reclassement indiciaire supérieur à celui prévu à la présente convention pour leur emploi, ou qui bénéficient d'avantages particuliers non prévus à titre obligatoire par ladite convention, ne pourront se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent.

Tout différend né de l'application du présent article sera soumis à la délégation régionale de la commission nationale paritaire de conciliation prévue au dernier alinéa de l'article 49 de la présente convention.

ARRETE du 27 novembre 1992

Le ministre des affaires sociales et de l'intégration et le ministre de la santé et de l'action humanitaire,
Vu l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 ;
Vu le décret n° 77-1113 du 30 septembre 1977, modifié par les décrets n°s 82-1040 du 7 décembre 1982 et 88-248 du 14 mars 1988, relatif à l'agrément des conventions collectives et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services à caractère social ou sanitaire à but non lucratif ;
Vu l'avis de la Commission nationale d'agrément prévue à l'article 2 du décret n° 77-1113 du 30 septembre 1977 modifié, Arrêtent :

Article 1
En vigueur

Article 1
Est agréé, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté, l'accord collectif de travail suivant :

I. Convention collective nationale du 15 mars 1966.
A. Avenant n° 240 du 23 septembre 1992 fixant le salaire minimum conventionnel pour l'année 1992.
(1) Le texte de ces accords a été publié dans le fascicule MASI n° 92-53.

ARRETE du 27 avril 1992

Le ministre des affaires sociales et de l'intégration et le ministre de la santé et de l'action humanitaire,
Vu l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 ;
Vu le décret n° 77-1113 du 30 septembre 1977, modifié par les décrets n°s 82-1040 du 7 décembre 1982 et 88-248 du 14 mars 1988, relatif à l'agrément des conventions collectives et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services à caractère social ou sanitaire à but non lucratif ;
Vu l'avis de la Commission nationale d'agrément prévue à l'article 2 du décret n° 77-1113 du 30 septembre 1977 modifié, Arrêtent :

Article 1, 2
En vigueur

Article 1
Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté, les accords collectifs de travail suivant :

I. Convention collective nationale du travail du 15 mars 1966.
A. Avenant n° 234 du 12 mars 1992 relatif à la revalorisation des indemnités kilométriques à compter du 1er avril 1992.
B. Avenant n° 236 du 12 mars 1992 relatif à la durée du travail des travailleurs de nuit chargés du gardiennage.
C. Avenant n° 237 du 12 mars 1992 relatif au classement conventionnel des psychologues des établissements régis par la convention collective du 15 mars 1966.

II. Accords collectifs de travail applicable dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale - S.O.P..
A. Protocole d'accord n° 105 du 12 mars 1992 relatif à la revalorisation des indemnités kilométriques à compter du 1er avril 1992.
Article 2.

Ne sont pas agréés les accords collectifs de travail suivant :

I. Convention collective nationale du 31 octobre 1951.
A. Avenant n° 91-20 du 17 décembre 1991 visant à transposes les dispositions du protocole Durieux dans la convention collective de 1951.
B. Avenant n° 91-23 du 17 décembre 1991 relatif à l'échelonnement indiciaire des sages-femmes.

II. Convention collective nationale du travail du 15 mars 1966.
A. Avenant n° 232 du 5 décembre 1991 visant à transposer les mesures intervenues dans la fonction publique, au titre des protocoles Evin et Durafour, aux personnels des établissements régis par la convention collective du 15 mars 1966.
B. Avenant n° 233 du 12 mars 1992 fixant le salaire minimum conventionnel à compter du 1er février 1992.
(1) Le texte de ces accords a été publié dans le fascicule MASI n° 92-27.

ARRETE du 20 avril 1993

Le ministre d'Etat, ministre des affaires sociales, de la santé et de la ville,
Vu l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 ;
Vu le décret n° 77-1113 du 30 septembre 1977, modifié par les décrets n°s 82-1040 du 7 décembre 1982 et 88-248 du 14 mars 1988, relatif à l'agrément des conventions collectives et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services à caractère social ou sanitaire à but non lucratif ;
Vu l'avis de la Commission nationale d'agrément prévue à l'article 2 du décret n° 77-1113 du 30 septembre 1977 modifié, Arrêtent :

Article 1
En vigueur

Article 1
Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à la date de leur signature, les accords de travail suivants :

I. Convention collective du 31 octobre 1951.
Avenant n° 93-03 du 16 février 1993 relatif à la transposition des protocoles du 15 novembre 1991 aux personnels concernés de la convention collective.

I. Convention collective nationale du 15 mars 1966.
A. Avenant n° 240 du 23 septembre 1992 fixant le salaire minimum conventionnel pour l'année 1992.

II. Convention collective de la Croix-Rouge française.
Avenant n° 93-21 du 10 mars 1993 relatif à la transposition des protocoles du 15 novembre 1991 aux personnels concernés de la convention collective.

III. Convention collective du 15 mars 1966.
Avenant n° 235 du 12 mars 1992 relatif à l'indemnité pour travail des dimanches et jours fériés.
Article 2.

Le directeur des hôpitaux est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.
(1) Le texte de ces accords a été publié dans le fascicule MASI n° 93-21.

ARRETE du 14 mai 1993

Le ministre d'Etat, ministre des affaires sociales, de la santé et de la ville,
Vu l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 ;
Vu le décret n° 77-1113 du 30 septembre 1977, modifié par les décrets n°s 82-1040 du 7 décembre 1982 et 88-248 du 14 mars 1988, relatif à l'agrément des conventions collectives et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services à caractère social ou sanitaire à but non lucratif ;
Vu l'avis de la Commission nationale d'agrément prévue à l'article 2 du décret n° 77-1113 du 30 septembre 1977 modifié, Arrêtent :

Article 1
En vigueur

Article 1
Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut de la date de publication du présent arrêté :

I. Convention collective du 15 mars 1966.
A. Avenant n° 242 du 10 mars 1993 relatif à la revalorisation du taux de l'indemnité compensatrice d'assurance.
B. Avenant n° 243 du 10 mars 1993 fixant le salaire minimum conventionnel.
C. Avenant n° 244 du 10 mars 1993 relatif à la revalorisation des indemnités kilométrique.
(1) Le texte de ces accords ont été publié dans le fascicule MASSV n° 93-27.

Accord du 12 janvier 1998 sur la cessation anticipée d'activité dans le secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif.

Texte de base

Cessation anticipée d'activité dans le secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif

L'UNIFED, agissant en qualité de fédération représentant les syndicats d'employeurs du secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif signataires des conventions collectives nationales du 31 octobre 1951, ou du 15 mars 1966 ou du 1er janvier 1971,

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;
La fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
La fédération des services publics et des services de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;
La fédération nationale de l'action sociale FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

Préambule

En vigueur non étendu

Par accord en date du 6 septembre 1995 signé dans le cadre de

l'UNEDIC, renouvelé par accord du 19 décembre 1996, révisé le 12 décembre 1997, les partenaires sociaux ont contribué à une politique active de développement de l'emploi en permettant la cessation anticipée d'activité avant 60 ans de salariés totalisant 40 ans et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, moyennant une embauche équivalente en volume d'heures de travail.

Les dispositions de cet accord, notamment quant au bénéfice de l'allocation de remplacement servie par le Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi, sont applicables aux salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif couverts par le champ d'application de l'UNIFED.

Considérant leur volonté, dans le prolongement de l'accord national de cessation d'activité, de participer au développement d'une politique volontariste en matière d'emploi ;

Considérant la nécessité de maintenir au plus haut niveau les compétences des associations et le niveau de qualification des emplois, de procéder pour cela aux apports indispensables notamment dans la perspective d'un équilibre démographique ;

Considérant l'aspiration de certains salariés à cesser de manière anticipée leur activité professionnelle,

les partenaires sociaux se sont accordés sur les dispositions suivantes :

Objet

Article 1
En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la mise en oeuvre des dispositions de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996, modifié par accord du 12 décembre 1997, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et son adaptation selon les conditions définies ci-après.

L'acceptation par l'employeur de la demande du salaire entraîne la rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties ; le départ à la retraite dans

le cadre du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi n° 96-126 du 21 décembre 1996, s'ouvre le droit au versement d'une indemnité de cessation d'activité qui obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Bénéficiaires

Article 2
En vigueur non étendu

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord, dans les conditions précisées aux articles ci-après, les salariés affiliés au régime d'assurance chômage :

- dont le contrat de travail est en cours ;

- totalisant 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;

- justifiant de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ;

- justifiant d'une ancienneté minimum d'une année chez leur dernier employeur ;

- ne percevant pas de complément de ressources au titre d'un dispositif, de quelque nature qu'il soit, de cessation anticipée d'activité, à l'exclusion des préretraites progressives.

Le bénéfice des dispositions du présent accord s'applique :

- à compter du 1er janvier 1997 pour les salariés nés au cours du 1er semestre 1939 ;

- à compter du 1er juillet 1997 pour les salariés nés au cours du 2e semestre 1939 ;

- à compter du 1er jour du mois suivant la date de leur anniversaire pour les salariés nés en 1940.

Les salariés totalisant 172 trimestres et plus validés au sens de l'alinéa

ci-dessus, quelle que soit leur date de naissance peuvent bénéficier des dispositions du présent accord s'ils remplissent l'ensemble des autres conditions exigées.

Indemnité de cessation d'activité

Article 3
En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du présent accord perçoivent, à la date de la rupture du contrat de travail, une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui prévu par la convention collective applicable dans l'établissement ou, à défaut, à celui de l'indemnité légale de mise à la retraite et calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat de travail.

Retraite complémentaire

Article 4
En vigueur non étendu

Les salariés en préretraite bénéficient jusqu'à leur soixantième anniversaire de la validation de leurs droits à la retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par le Fonds paritaire d'intervention calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure, dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale et sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

Les organismes employeurs s'engagent en outre à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord le versement des cotisations aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO pour la partie au-delà des taux obligatoires et dans la limite des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Prévoyance

Article 5
En vigueur non étendu

Les organismes employeurs s'engagent à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord, jusqu'à leur soixantième anniversaire, la couverture du régime de prévoyance conventionnel (décès), sur la base des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Durée de l'accord

Article 6
En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date du 1er janvier 1997 et expirera à la date du 31 décembre 1998.

Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en oeuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail. Accord agréé par arrêté du 4 août 1999, JORF 8 août 1999.

Texte de base

Création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail.

UNIFED.

CFDT santé sociaux, 47, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;
Fédération française santé et action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris.

Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris, par lettre du 11 décembre 2000 (BO CC 2000-52).

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord-cadre dont la mise en oeuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à 3 niveaux : branche, convention collective nationale, entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

1. Maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;

2. Inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;

3. Intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;

4. Permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;

5. Créer des emplois qualifiés correspondants par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1er : Champ d'application
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activités de la branche, appliquent à leurs personnels les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérés ci-dessous :

80.1Z Enseignement primaire :

- enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général :

- enseignement secondaire premier et second cycles spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel :

- enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3Z Enseignement supérieur ;

80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement :

- établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluriprofessionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4C Formations des adultes et formation continue ;

80.4D Autres enseignements :

- les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les IFSI :

instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS :

instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;

- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;

- les activités de blocs opératoires mobiles ;

- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du code de la santé publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres spécialistes et les chirurgiens ;

- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;

- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1E Pratiques dentaires :

- les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités de banques de spermes ou d'organes ;

- les lactariums ;

- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;

- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;

- l'hébergement en famille d'accueil ;

- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.4D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;

- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.

85.3G Crèches et garderies d'enfants :

- activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;

- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;

- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;

- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;

- les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives NCA :

- les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie :

- soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :

- la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. L'hospitalisation à domicile et les soins à domicile ;

2. Les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;

3. Les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements ;

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par les conventions et accords collectifs nationaux.

Article 2 : Réduction du temps de trava

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 3 : Création d'emplois

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers ;

- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en oeuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 4 : Maintien de l'emploi

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

Chapitre II : Dispositions générales sur le temps de travail

Article 5 : Durée hebdomadaire

En vigueur étendu

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est fixée à 35 heures au plus et au plus tard à compter du 1er janvier 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard à compter du 1er janvier 2002 pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Article 6 : Repos quotidien

En vigueur étendu

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels (1).

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 220-1 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 7 : Pause

En vigueur étendu

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

Article 8 : Répartition du travail

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

Article 9 : Heures supplémentaires

En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateur majoré dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuel lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

Chapitre III : Décompte et répartition du temps de travail

En vigueur étendu

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire ;

- par quatorzaine ;

- par cycle de plusieurs semaines ;

- sur tout ou partie de l'année.

Article 10 : Décompte des heures de tra

En vigueur étendu

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 11 : Modulation du temps de trav

En vigueur étendu

Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

Article 11.1

Principe et modalités de mise en place de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du code du travail et par le présent accord.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe du présent accord peut être effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1 607 heures, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.

Les durées annuelles de travail, conventionnelles ou non, plus favorables continueront de s'appliquer selon le principe de faveur.

Article 11.2

Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à 1 an, la régularisation visée à l'article 11.6.3 est effectuée au terme du contrat.

Article 11.3

Amplitude de la modulation

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1er avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée *ou 44 heures sur 4 semaines consécutives* (1). Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

Article 11.4

Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de forte et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel, lequel sera porté à la connaissance des salariés 1 mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations (2). (3)

Article 11.5

Heures supplémentaires

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11.3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.

Article 11.6

Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

Article 11.7

Personnel sous contrat de travail temporaire

et personnel intérimaire

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

Article 11.8

Rémunération

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées ;

- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, soit avec la dernière paie en cas de rupture, soit le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation en cas d'embauche en cours d'année ;

- en cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée ;

- lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra, dans tous les cas de rupture, une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

Article 11.9

Calendriers individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. (4)

La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé.

En cas d'absence, les dispositions de l'article 11.8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés.

Article 11.10

Dispositifs antérieurs

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1er avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisés, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).

Article 13 : Réduction du temps de trav

En vigueur étendu

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos :

- si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires ;

- si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires ;

- si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps (1).

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de 2 refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance : l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Chapitre IV : Dispositions spécifiques

Article 14 : Dispositions spécifiques a

En vigueur étendu

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Article 15 : Salariés à temps partiel

En vigueur étendu

15.1. Heures supplémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L. 212-4-3 du code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

15.2. Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

15.3. Garanties individuelles

Egalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.

Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixé à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

15.4. Interruption d'activité

Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.

Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

15.5. Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

Chapitre V : Compte épargne-temps

Article 16 : Ouverture et tenue du compt

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

Article 17 : Alimentation

En vigueur étendu

1. Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;

- au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;

- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-35 du code du travail.

2. *En accord avec l'employeur* (1) :

- *le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an* (2) ;

- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;

- les congés conventionnels supplémentaires ;

- le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).

(2) Tiret exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 227-1 selon lesquelles seule la durée excédant 24 jours ouvrables peut être affectée sur le CET (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).

Article 18 : Conversion des primes en te

En vigueur étendu

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

horaire mensuel contractuel x somme due
---------- = temps de repos
salaire mensuel

Article 19 : Utilisation du compte
En vigueur étendu

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;

- des congés de fin de carrière ;

- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois, sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-35 du code du travail peut faire l'objet d'une demande de congé, et ce quelle qu'en soit la nature.

Article 19 bis
En vigueur étendu

Monétarisation du compte

Complément de rémunération immédiate

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

Complément de rémunération différée

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L. 443-1 du code du travail ;

- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens des articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 ;

- de procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du code du travail (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

Article 20 : Situation du salarié penda
En vigueur étendu

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent sauf dispositions législatives contraires.

Article 21 : Gestion financière du CET
En vigueur étendu

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

Article 22 : Fin du congé et cessation
En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 23 : Renonciation au CET

En vigueur étendu

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 24 : Transmission du CET

En vigueur étendu

La transmission du CET, annexé au contrat de travail, est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visées à l'article L. 122-12 du code du travail.

Chapitre VI : Mandatement syndical

Article 25 : Mise en oeuvre du mandateme

En vigueur étendu

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise, pour négocier en leur nom des accords collectifs.

25.1. Salariés mandatés

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion.

Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier, les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation mandataire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la direction départementale du travail conformément au droit commun (art. L. 132-10 du code du travail).

L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du travail conformément au droit commun (art. L. 132-10 du code du travail).

25.2. Temps affecté aux salariés mandatés

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (art. L. 412-18 du code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période de 1 an après la date de conclusion de l'accord collectif ou, s'il y a lieu, de celle du constat d'échec de la négociation.

Chapitre VII : Mise en oeuvre de l'accord

Article 26 : Suivi de l'accord

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

Article 27 : Commission d'intepretation

En vigueur étendu

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

Article 28 : Agrément

En vigueur étendu

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975.

Article 29 : Extension

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 30 : Durée

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours du second semestre 2002.

Article 31 : Révision

En vigueur étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toutes demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à la révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 32 : Dénonciation

En vigueur étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 33 : Date d'effet

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Textes Attachés

Accord n° 2001-01 du 3 avril 2001 modifiant l'accord ARTT du 1er avril 1999

Champ d'application

Article 1er
En vigueur étendu

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1er de l'accord du 1er avril 1999, étendu par l'arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août 1999), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies, applicables par article indépendamment les unes des autres.

Temps partiel modulé

Article 2
En vigueur étendu

a) Définition

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L. 212-4-6 du code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

b) Mise en place

La mise en place du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

c) Organisation

Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures ; sur le mois, de 18 heures.

La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus, et les limites maximales suivantes :

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée ;

- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

d) Interruption d'activité

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;

- la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

e) Programmation

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, ou trimestrielle, ou semestrielle, ou annuelle définissant les périodes de haute et de basse activité.

La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement 1 mois avant son application.

f) Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

g) Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Jours de repos pour réduction du temps de travail

Article 3
En vigueur étendu

Lorsque, dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

Garanties individuelles

Article 4
En vigueur étendu

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur, par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins 3 mois avant la date envisagée du changement d'horaire, sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complet désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.

Repos compensateur lié aux heures supplémentaires

Article 5
En vigueur étendu

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail (bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à 6 mois.

Extension

Article 6
En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Révision

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le(s) article(s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants, qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Dénonciation

Article 8
En vigueur étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions, dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Date d'effet

Article 9
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Avenant n° 1 du 19 mars 2007 relatif à la modulation du temps de travail et au compte épargne-temps

UNIFED.

CFTC ;

CFE-CGC.

En vigueur étendu

Eu égard aux évolutions législatives et réglementaires, et notamment de la loi n 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, l'accord du 1er avril 1999 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à l'ARTT est modifié par les dispositions suivantes conformément à son article 30.

Article 1
En vigueur étendu

Les dispositions des articles 11 « Modulation du temps de travail » et 12 « Annualisation du temps de travail » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 11
Modulation du temps de travail
Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.
En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

Article 11. 1
Principe et modalités de mise en place de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.
La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du code du travail et par le présent accord.
Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe du présent accord peut être effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.
La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1 607 heures, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.
Les durées annuelles de travail, conventionnelles ou non, plus favorables continueront de s'appliquer selon le principe de faveur.

Article 11. 2
Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.
Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés.
Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à 1 an, la régularisation visée à l'article 11. 6. 3. est effectuée au terme du contrat.

Article 11. 3
Amplitude de la modulation

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1er avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives. Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

Article 11. 4
Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de forte et de faible activité après consultation des représentants du personnel.
Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel, lequel sera porté à la connaissance des salariés 1 mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.
Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.
Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.
Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations.

Article 11. 5
Heures supplémentaires

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.
De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11. 3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.

Article 11. 6
Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

Article 11. 7
Personnel sous contrat de travail temporaire
et personnel intérimaire

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

Article 11. 8
Rémunération

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.
Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.
Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du

mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.
Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat, selon les modalités suivantes :
- s'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées ;
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, soit avec la dernière paie en cas de rupture, soit le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation en cas d'embauche en cours d'année ;
- en cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée ;
- lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra, dans tous les cas de rupture, une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

Article 11. 9
Calendriers individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.
Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers.
La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé.
En cas d'absence, les dispositions de l'article 11. 8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés.

Article 11. 10
Dispositifs antérieurs

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1er avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisés, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ».

Article 2
En vigueur étendu

L'article 15. 6 est supprimé.

Article 3
En vigueur étendu

Le chapitre V concernant le compte épargne-temps est modifié comme suit :
Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du précédent article 17 « Alimentation ».

« Article 17
Alimentation

1. Chaque salarié peut affecter à son compte :
- au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;
- au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;
- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-35 du code du travail.
2. En accord avec l'employeur :
- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- les congés conventionnels supplémentaires ;
- le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement.
Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans. »
Les dispositions de l'article 19 « Utilisation du compte » sont complétées de la manière suivante :
« Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :
- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;
- des congés de fin de carrière ;
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.
La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois, sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.
Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.
Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-35 du code du travail peut faire l'objet d'une demande de congé, et ce quelle qu'en soit la nature. »
Il est créé un nouvel article 19 bis prévoyant la monétarisation des jours placés sur le CET.

Article 19 bis
Monétarisation du compte
Complément de rémunération immédiate

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.
Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

Complément de rémunération différée

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :
- d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L. 443-1 du code du travail ;
- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens des articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 ;
- de procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du code du travail (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

Article 3
En vigueur étendu

Article 3.1
En vigueur étendu

Le présent avenant sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 3.2
En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 3.3
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.4
En vigueur étendu

Le présent avenant est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.
Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 3.5
En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord, qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 3.6
En vigueur étendu
L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties. (1)
Dans le cas d'une dénonciation, l'avenant demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions, dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis. (2)
Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent avenant ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 132-8 du code du travail qui définissent les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets. (Arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 132-8 du code du travail qui définissent les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets. (Arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er)

Article 3.7
En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif JORF 8 août 1999.

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord du 1er avril 1999 relatif à la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 mai 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;
Considérant que l'arrêté d'extension ne peut intervenir que postérieurement à l'arrêté d'agrément ;
Considérant que l'accord a été conclu en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord conformément à l'article L. 133-1 du code du travail ;
Considérant que l'accord ne déroge pas aux dispositions légales en vigueur,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'accord du 1er avril 1999 relatif à la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif.

Le premier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 220-1 du code du travail.

Le deuxième tiret du premier alinéa de l'article 11-7 relatif à une contrepartie sous forme de repos compensateurs est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 13 relatif à la prise des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Le deuxième alinéa de l'article 23 relatif à la liquidation du compte épargne temps est étendu sous réserve des dispositions de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-22 en date du 15 juillet 1999.

Accord du 22 décembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité.

Texte de base

Cessation anticipée d'activité

L'UNIFED agissant en qualité de fédération représentant les syndicats d'employeurs du secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif signataires des conventions collectives nationales du 31 octobre 1951, ou du 15 mars 1966 ou du 1er janvier 1971, La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ;
La fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case n° 538, 93515 Montreuil Cedex ;
La fédération des services publics et des services de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;
La fédération nationale de l'action sociale FO, 8, rue de Hanovre, 75002 Paris,

Préambule

En vigueur non étendu

Par accord en date du 6 septembre 1995 signé dans le cadre de l'UNEDIC, les partenaires sociaux ont contribué à une politique active de développement de l'emploi en permettant la cessation anticipée d'activité avant 60 ans de salariés totalisant 40 ans et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, moyennant une embauche équivalente en volume d'heures de travail.

Les dispositions de cet accord, notamment quant au bénéfice de l'allocation de remplacement servie par le Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi, sont applicables aux salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif couverts par le champ d'application de l'UNIFED ;

Considérant leur volonté, dans le prolongement de l'accord national de cessation d'activité, de participer au développement d'une politique volontariste en matière d'emploi ;

Considérant la nécessité de maintenir au plus haut niveau les compétences des associations et le niveau de qualification des emplois, de procéder pour cela aux apports indispensables notamment dans la perspective d'un équilibre démographique ;

Considérant l'aspiration de certains salariés à cesser de manière anticipée leur activité professionnelle,

les partenaires sociaux se sont accordés sur les dispositions suivantes :

Objet

Article 1
En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la mise en oeuvre des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et son adaptation selon les conditions définies ci-après.

L'acceptation par l'employeur de la demande du salarié entraîne la rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties ; le départ à la retraite dans le cadre du présent accord emporte les mêmes conséquences juridiques, sociales et fiscales que le départ pour mise à la retraite sur décision de l'employeur.

Bénéficiaires

Article 2
En vigueur non étendu

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord, dans les conditions précisées aux articles ci-après, les salariés affiliés au régime d'assurance chômage :

- dont le contrat de travail est en cours ;

- dès le 1er octobre 1995 pour ceux nés en 1936 et 1937 ;

- dès le 1er janvier 1996, pour ceux nés au cours du premier semestre 1938 ou avant ;

- dès le 1er juillet 1996, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1938 ou avant ;

- totalisant 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;

- justifiant de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ;

- justifiant d'une ancienneté minimum d'une année chez leur dernier employeur ;

- ne percevant pas de complément de ressources au titre d'un dispositif, de quelque nature qu'il soit, de cessation anticipée d'activité, à l'exclusion des préretraites progressives.

Les salariés totalisant 172 trimestres et plus validés au sens de l'alinéa ci-dessus, quelle que soit leur date de naissance, peuvent bénéficier des dispositions du présent accord s'ils remplissent l'ensemble des autres conditions exigées.

Indemnité de cessation d'activité

Article 3
En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du présent accord perçoivent à la date de la rupture du contrat de travail une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui prévu par la convention collective applicable dans l'établissement ou à défaut à celui de l'indemnité légale de mise à la retraite et calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat de travail.

Retraite complémentaire

Article 4
En vigueur non étendu

Les salariés en préretraite bénéficient jusqu'à leur 60e anniversaire de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par le Fonds paritaire d'intervention calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure, dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale et sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

Les organismes employeurs s'engagent en outre à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord le versement des cotisations aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO pour la partie au-delà des taux obligatoires et dans la limite des taux conventionnels applicables à l'établissement et en à supporter l'incidence financière.

Prévoyance

Article 5
En vigueur non étendu

Les organismes employeurs s'engagent à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord, jusqu'à leur 60e anniversaire, la couverture du régime de prévoyance conventionnel (décès, invalidité), sur la base des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Durée de l'accord

Article 6
En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date du 22 décembre 1995 et expirera à la date du 31 décembre 1996.

Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit

Texte de base

Travail de nuit

UNIFED.

CFDT ;
CFTC ;
Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions du chapitre III "Encadrement du travail de nuit" de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable de la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activités de la branche appliquent à leurs personnels les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycles spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3Z Enseignement supérieur ;

80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4C Formations des adultes et formation continue ;

80.4D Autres enseignements : les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;

- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;

- les activités de blocs opératoires mobiles ;

- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du code de la santé publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;

- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;

- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1E Pratiques dentaires : les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de sperme ou d'organes ;

- les lactariums ;

- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;

- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;

- l'hébergement en famille d'accueil ;

- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;

- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux : l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.

85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;

- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;

- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;

- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;

- les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives NCA : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. L'hospitalisation à domicile et les soins à domicile.

2. Les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements.

3. Les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

NOTA : (1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).NOTA : Chapitre Ier étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Chapitre Ier (1)

Article 1er

En vigueur étendu

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965. NOTA : Arrêté du 3 février 2004 art. 1 : le chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord d branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

Définition du travailleur de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1er ci-dessus ;

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail sur une période de 1 mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1er ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes : personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. A défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965.Le chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord d branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (Arrêté du 3 février 2004 art. 1er).

Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

Article 3

En vigueur étendu

La durée maximale quotidienne est portée de 8 heures à 12 heures par dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail, soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder 8 heures au cours d'une période de 24 heures.

La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 44 heures.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965.NOTA : Arrêté du 3 février 2004 art. 1 : le chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord d branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

Conditions de travail

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

La pause

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisé dès lors que le temps de travail atteindra 6 heures.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

Article 4.2

Surveillance médicale

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les 6 mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 236-4 du code du travail.

Article 4.3

Protection de la maternité

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L. 224-1 du code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. La salariée mutée sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Article 4.4

Vie familiale et sociale

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 4.5

Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965.NOTA : Arrêté du 3 février 2004 art. 1 : le chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord d branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

Contreparties de la sujétion de travail de nuit

Article 5

En vigueur étendu

5.1.1. Dans les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus. La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

5.1.2. En cas d'activité inférieure à 1 an en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :

Dans l' année civile :

- pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour ;

- pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.

Le repos acquis selon les règles ci-dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification.

La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

5.2.1 (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 1er susvisé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 susvisé donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci- après :

- à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. art. 1er du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit ;

- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. art. 1er du présent accord) pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

5.2.2. Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en oeuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d' un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en oeuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l' exception des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965NOTA : Arrêté du 3 février 2004 art. 1 : le chapitre 1er est étendu sous réserve de l' application des articles L. 213- 1 à L. 213- 4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l' article L. 213- 2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d' un accord d branche étendu ou d' un accord d' entreprise ou d' établissement qui doit contenir l' ensemble des clauses définies à l' article L. 213- 4 précité.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation du 1er octobre 2003 (pourvoi n° 01-45812), au terme de laquelle la définition de la période de nuit étant d'ordre public les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie sous forme de repos au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés et non dans la limite de neuf heures par nuit (arrêté du 18 mars 2008, art. 1er).

Egalité entre les femmes et les hommes

Article 6
En vigueur étendu

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment quant à l'accès à la formation.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965. NOTA : Arrêté du 3 février 2004 art. 1 : le chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord d branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

Chapitre II

Autres salariés travaillant la nuit

Article 7
En vigueur étendu

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;

- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 % par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en oeuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre Ier ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.
NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965.

Chapitre III

Agrément

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Durée

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Révision

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er)..

Dénonciation

Article 12

En vigueur étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Date d'effet

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Suivi de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

- les emplois concernés ;

- les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an.

Fait à Paris, le 17 avril 2002.

(1) Accord étendu à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965 (arrêté du 3 février 2004, art. 1er).

Avenant n° 1 du 19 avril 2007 à l'accord n 2002-01 du 17 avril 2002

UNIFED.

CFDT ;

CFTC ;

Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 dans les établissements de la branche a donné lieu à des demandes d'adaptation à des situations concrètes ou à des demandes de précision d'application.
Ces demandes ayant été examinées, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 dans les termes ci-après convenus.

Article 1

En vigueur étendu

L' article 3 : « Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit » est modifié comme suit :
Le dernier alinéa de l'article 3 est supprimé et remplacé comme suit : « La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 44 heures. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du paragraphe 5. 1 de l'article 5 « Contreparties de la sujétion de travail de nuit ».
« 5. 1. 1. Dans les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus. La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.
5. 1. 2. En cas d'activité inférieure à 1 an en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :
Dans l'année civile :
- pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour ;
- pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.
Le repos acquis selon les règles ci-dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification.
La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels. »
Les dispositions du 5. 2. 1 et du 5. 2. 2 restent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu

3. 1. Agrément

Le présent avenant sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

3. 2. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

3. 3. Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour

du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

3. 4. Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent avenant qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

3. 6. Révision, dénonciation

Toute demande de révision ou toute dénonciation du présent avenant vaut demande de révision ou dénonciation de l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002, dans les conditions prévues audit accord.

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif. JORF 12 février 2004.

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord 2002-01 du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séance du 30 septembre 2003 et du 24 novembre 2003 ;
Considérant que l'accord susvisé ne contrevient à aucune disposition législative ou réglementaire ;
Considérant que l'accord susvisé, qui ne comporte pas l'ensemble des clauses obligatoires prévues à l'article L. 213-4 du code du travail, ne permet pas la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés,

Article 1, 2, 3,
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants du 26 août 1965, les dispositions de l'accord 2002-01 du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif.

Le chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/36.

Protocole d'accord du 11 octobre 1993 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif. Agréé par arrêté du 18 mars 1994 JORF 12 mai 1994.

Texte de base

Commission paritaire nationale de l'emploi, du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif

L'UNIFED, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris Cedex 13,

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ;
La fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case n° 538, 93515 Montreuil Cedex ;
La fédération des services publics et des services de santé Force ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;
La fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, 8, rue de Hanovre, 75002 Paris,

Article 1er
En vigueur non étendu

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et 3 juillet 1991 dont les attributions sont les suivantes :

- information réciproque des organisations signataires et étude sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel ;

- production d'un rapport annuel sur l'emploi ;

- étude des conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;

- aux données économiques générales et de la branche ;

- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;

- aux métiers appelés à disparaître ou à adapter et les nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers ;

- suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;

- participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;

- promotion, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, de la politique de formation dans le secteur d'activité ;

- information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement et, le cas échéant, participation à l'élaboration du plan social, à la demande des directions des établissements concernés.

Article 2
En vigueur non étendu

La commission comprend 20 membres : 10 représentants de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire désigne 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants.

La commission est présidée de manière alternée à chaque réunion par le président de l'UNIFED ou par le président du collège des organisations de salariés.

Les mandats de président sont de 2 années.

L'UNIFED en assure le secrétariat (convocations et diffusions des délibérations).

Article 3
En vigueur non étendu

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre l'UNIFED et le collège des organisations de salariés. Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

En cas de non-accord, le constat en est établi, motivé, signé et rendu public par le secrétariat.

Article 4
En vigueur non étendu

Le nombre de réunions est fixé à une par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le président de l'UNIFED et le président du collège des organisations de salariés peuvent décider de la convocation de la commission.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi et signées par le président de l'UNIFED et le président du collège des organisations de salariés.

Article 5
En vigueur non étendu
Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des représentants donneront lieu à une indemnisation forfaitaire pour chaque réunion correspondant à la valeur de 55 points de la convention de 1951 (FEHAP) par organisation syndicale de salariés. Cette indemnité forfaitaire fera l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés à la date anniversaire de signature du présent accord.

Article 6
En vigueur non étendu

Les salaires des représentants des organisations syndicales de salariés sont maintenus pour la durée de la réunion de la commission lorsque celle-ci se tient pendant les heures de travail.

De même, le temps passé en trajet pour se rendre à une réunion de la commission, lorsqu'il se situe pendant les heures de travail, ne peut donner lieu à réduction de salaire. En outre, chaque organisation syndicale signataire du présent accord aura droit à un forfait annuel de 6 demi-journées à prendre selon des modalités à définir en accord avec les chefs d'établissements concernés et donnant lieu à maintien de la rémunération des salariés en bénéficiant.

Pour la mise en oeuvre de la présente disposition, chaque organisation syndicale indiquera à l'UNIFED la raison sociale des employeurs de ses représentants et la répartition de ce forfait annuel entre eux. L'UNIFED signifiera cette répartition aux employeurs concernés. La couverture accident du travail des membres de la commission est assurée dans les conditions légales.

Révision

Article 7
En vigueur non étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

Dénonciation

Article 8
En vigueur non étendu
L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois par l'une des parties signataires.

Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause à chacune des autres parties signataires en cause par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de l'envoi de la dénonciation.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord cesseront de produire leurs effets.

Avenant n° 1 du 27 février 1996 relatif aux délégations régionales

UNIFED.

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;
Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;
Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;
Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;
Fédération des services publics et des services de santé FO ;
Fédération nationale de l'action sociale FO.

Article 1
En vigueur non étendu

I. - Rôle de la délégation régionale dans sa région :

- représente, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ;

- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et recherche avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;

- assure la concertation et la coordination entre les deux OPCA (Promofaf et Uniformation) pour tout ce qui a trait à la mise en oeuvre des dispositions arrêtées par la CPNE ;

- informe la CPNE des évolutions des activités des entreprises, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédige un rapport annuel pour la CPNE ;

- rend compte régulièrement à la CPNE des rencontres politiques et des engagements envisagés ;

- assure des délégations spécifiques décidées par la CPNE.

II. - Composition de la délégation :

- 5 représentants salariés à raison d'un titulaire par organisation syndicale qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;

- 5 représentants de l'UNIFED.

III. - Désignation

Chaque organisation signataire désigne ses représentants auprès du secrétariat de la CPNE qui assure la mise en place de la délégation et informe les autorités politiques et administratives de la région.

IV. - Fonctionnement

La délégation régionale de la CPNE arrête paritairement l'ordre du jour, fixe la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée au délégué par le secrétariat régional de l'UNIFED.

Les entreprises employant les délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à des commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective appliquée par l'entreprise.

Prise de décision : les décisions sont prises dans les conditions prévues à l'article 3 du protocole d'accord relatif au fonctionnement de la CPNE.

V. - Durée de la délégation. - Révocation

La CPNE délègue les pouvoirs définis à l'article 1er du présent protocole à une délégation pour une durée de 2 ans.

Au terme de cette période un bilan d'exercice est dressé conjointement entre la CPNE et sa délégation.

La CPNE décide souverainement du renouvellement de la délégation. Elle peut également retirer la délégation.

Protocole d'accord du 9 mars 1993 relatif aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétences. Agréé par arrêté du 24 septembre 1993 JORF 21 octobre 1993.

Texte de base

Congés individuels de formation et congés de bilan de compétences

F.E.H.A.P. ;
S.N.A.S.E.A. ;
S.N.A.P.E.I. ;
S.O.P. ;

C.G.T. ;
C.G.T.-F.O. ;
C.F.T.C. ;
C.F.D.T. ;
C.F.E.-C.G.C..

Article 1er
En vigueur non étendu

Le champ d'application est celui des conventions collectives ci-après :

Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Article 2
En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 931-1 du code du travail et afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population, des techniques et des pratiques, de permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de se perfectionner professionnellement ou de changer d'activité ou de profession, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur professionnel défini à l'article 1er de promouvoir les congés individuels de formation, CIF, CFS, CIF/CDD et les congés de bilan de compétences.

La contribution des entreprises est affectée comme suit : 25 % pour le CFS, 75 % pour les CIF.

Les CIF, les CIF/CDD et les congés de bilan de compétences sont pris en charge dans la limite des crédits disponibles selon les priorités suivantes :

- diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médico-social, reconnus par les ministères compétents et figurant dans les conventions collectives, à hauteur de 58 % des crédits ;

- autres diplômes qualifiants, tels que définis à l'article L. 900-3 du code du travail, à hauteur de 28 % des crédits ;

- bilan de compétences à hauteur de 4 % des crédits ;

- autres formations diverses, à hauteur de 10 % des crédits.

En ce qui concerne le CFS, il s'adresse notamment aux premières qualifications professionnelles de niveau V.

Ces proportions sont réexaminées tous les ans.

Article 3

En vigueur non étendu

A ces fins et conformément à l'article L. 931-8-1 du code du travail, les signataires du présent accord créent une commission paritaire nationale pour les congés individuels de formation. Cette commission comprend 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire.

Les parties conviennent de se réunir 1 fois par an en vue d'évaluer l'application de l'accord et, éventuellement, de modifier tout ou partie de ces dispositions.

Article 4

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale a pour mission de décider le financement et les modalités de prise en charge des actions entrant dans le cadre des CFS, des congés individuels de formation et des congés de bilan de compétences selon les priorités définies à l'article 2.

Sont indifféremment concernées par les présentes dispositions toutes les catégories professionnelles du secteur.

Les demandes de prise en charge se rattachant aux priorités définies à l'article 2 sont satisfaites dans leur ordre de réception, dans la limite des crédits affectés à leur financement.

Article 5

En vigueur non étendu

Sauf dispositions plus favorables prises par les Opacif agréés dans le secteur professionnel au titre des CFS et des congés individuels de formation, la rémunération de ces salariés en congé individuel de formation ne pourra être inférieure à :

- 100 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est inférieur à 2 Smic par mois ;

- 80 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est supérieur à 2 Smic par mois, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 2 Smic par mois.

Les frais pédagogiques des CFS et des différents congés pourront être limités à un plafond fixé par les Opacif.

En ce qui concerne les CIF/CDD, les textes législatifs et réglementaires à ce type de contrat seront appliqués.

Article 6

En vigueur non étendu

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 931-33 du code du travail.

Article 7

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des décrets n° 92-1065 et n° 92-1075 du 2 octobre 1992, chaque Opacif agréé créera une instance paritaire de recours gracieux.

Article 8

En vigueur non étendu

Les adhérents des organisations d'employeurs signataires qui sont soumis à l'obligation légale de participation au titre des congés individuels de formation verseront obligatoirement cette participation à un Opacif agréé dans le secteur professionnel.

Celui-ci délivrera, en retour, un reçu libératoire à l'association ou organisme adhérent.

Article 9

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières, le salaire versé par l'employeur aux bénéficiaires a le caractère d'avance sur remboursement vis-à-vis de l'organisme collecteur.

Ce remboursement à l'employeur est effectué par un Opacif agréé dans le secteur professionnel au titre des congés individuels de formation.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail et conformément à ses articles L. 131-1 à L. 132-17 inclus.

Article 11

En vigueur non étendu

le présent accord annule et remplace les protocoles des 18 avril 1988 et 19 février 1991.

La dénonciation du présent accord par l'une quelconque des parties signataires fera l'objet d'un préavis de 6 mois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux autres parties ; il sera alors fait application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Arrêté relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements du secteur social ou sanitaire à but non lucratif. JORF 21 octobre 1993.

Le ministre d'Etat, ministre des affaires sociales, de la santé et de la ville,
Vu l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 ;
Vu le décret n° 77-1113 du 30 septembre 1977, modifié par les décrets n° 82-1040 du 7 décembre 1982 et 88-248 du 14 mars 1988, relatif à l'agrément des conventions collectives et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services à caractère social ou sanitaire à but non lucratif ;
Vu l'avis de la Commission nationale d'agrément prévue à l'article 2 du décret n° 77-1113 du 30 septembre 1977 modifié,

Article 1
En vigueur

Article 1

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou à défaut de la date de publication du présent arrêté, les accords collectifs de travail suivants :

I. Convention collective nationale du 31 octobre 1951 et convention collective du 15 mars 1966.

A. - Protocole d'accord du 9 mars 1993 relatif aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétence.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/12/2011.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2012