

SOLIDARITÉS

ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 15 mai 2014 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

NOR : AFSA1410439A

La ministre des affaires sociales et de la santé,
Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 ;
Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 10 avril 2014 ;
Vu les notifications en date des 5 et 14 mai 2014,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

I. – *Convention collective du 26 août 1965 (UNISSS)*

1. Avenant n° 04-2013 du 22 novembre 2013 relatif à la modification de l'article 82 relatif à la prime de technicité.
2. Avenant n° 01-2014 du 31 janvier 2014 relatif à la modification de l'article 81 relatif à la prime de service et d'assiduité.

II. – *Convention collective du 31 octobre 1951*

Avenant 2014-01 du 4 février 2014 relatif à la définition d'un socle conventionnel.

III. – *Association des paralysés de France (75013 Paris)*

Protocole du 12 septembre 2013 relatif aux modalités de reprise d'expérience professionnelle à l'embauche dans les établissements et services appliquant la CCN 1951.

IV. – *Association l'Elan retrouvé (75009 Paris)*

1. PV de désaccord partiel du 16 septembre 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire.
2. Accord d'entreprise du 16 septembre 2013 relatif au régime juridique des jours fériés.

V. – *Fondation Saint-Jean-de-Dieu (75007 Paris)*

Accord du 19 décembre 2013 de substitution suite à une fusion.

VI. – *Action Enfance – Fondation Mouvement pour les villages d'enfants (75008 Paris)*

Accord d'entreprise du 15 juillet 2013 relatif à l'harmonisation de la durée des mandats des délégués du personnel.

VII. – *ADAPEI de la Vienne*
(86281 Saint-Benoît)

Accord collectif du 7 octobre 2013 relatif à la prorogation de la durée des mandats des représentants du personnel.

VIII. – *Fédération médico-sociale des Vosges*
(88010 Épinal)

Accord d'entreprise du 31 juillet 2013 relatif à l'harmonisation de la situation des salariés suite à une fusion.

IX. – *Association de parents et d'amis d'enfants*
inadaptés du Sénonais (APEIS) (89101 Sens)

Accord d'entreprise du 12 avril 2013 relatif à la journée de solidarité.

Article 2

La directrice générale de la cohésion sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 15 mai 2014.

Pour la ministre et par délégation :
La cheffe de service,
adjointe à la directrice générale
de la cohésion sociale,
V. MAGNANT

Nota. – Le texte de l'accord cité à l'article 1^{er} (I et II) ci-dessus sera publié au *Bulletin officiel santé, protection sociale, solidarité* n° 06/14, disponible sur les sites intranet et Internet du ministère des affaires sociales et de la santé.

ANNEXES

AVENANT N° 04-2013 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL

Secteurs sanitaire social et médico-social du 26 août 1965

Il est convenu et décidé entre les parties signataires de remplacer :

Article 82

Prime de technicité

Le personnel défini par les groupes A, B et C bénéficiera d'une prime de technicité calculée en nombre de points par rapport au coefficient de base du salaire augmenté de l'ancienneté.

Cette prime est plafonnée au nombre de points acquis après douze ans dans la fonction. Elle se calcule de la façon suivante :

- coefficient à trois ans multiplié par quatre pour cent ;
- coefficient à six ans multipliés par huit pour cent ;
- coefficient à neuf ans multiplié par douze pour cent ;
- coefficient à douze ans multiplié par seize pour cent.

Par :

Article 82

Prime de technicité

Le personnel défini par les groupes F, G, H, I, J et K bénéficiera d'une prime de technicité calculée en nombre de points par rapport au coefficient de base du salaire augmenté de l'ancienneté.

Cette prime est plafonnée au nombre de points acquis après douze ans dans la fonction. Elle se calcule de la façon suivante :

- coefficient à trois ans multiplié par quatre pour cent ;
- coefficient à six ans multipliés par huit pour cent ;
- coefficient à neuf ans multiplié par douze pour cent ;
- coefficient à douze ans multiplié par seize pour cent.

Cet avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Paris, le 22 novembre 2013.

Pour UNISSS
Signé

Pour SISMES
Signé

Pour SNAMIS
Signé

Pour la CGT
Signé

Pour la CFE/CGC
Signé

Pour la CFDT
Signé

Pour la FNAS/FO
Signé

Pour la CFTC
Signé

AVENANT N° 01-2014 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL

Secteurs sanitaire social et médico-social du 26 août 1965

Il est convenu et décidé entre les parties signataires le changement suivant :

Article 81

Prime de service et d'assiduité

Une prime de service et d'assiduité est attribuée en deux fois dans l'année, au moment des congés payés annuels et en fin d'année.

Dans les établissements saisonniers, cette prime est attribuée en fin de saison.

Le montant de cette prime est égal à 7,5 % de la masse salariale brute des salariés qui y ont droit pour la période de référence.

Les titulaires des postes de direction tels que définis dans l'article 100.3 (cadres de direction) de la présente convention ne bénéficieront pas de cette prime.

Remplacer par :

Article 81

Prime de service et d'assiduité

Une prime de service et d'assiduité est attribuée en deux fois dans l'année, au moment des congés payés annuels et en fin d'année.

Dans les établissements saisonniers, cette prime est attribuée en fin de saison.

Le montant de cette prime est égal à 7,5 % de la masse salariale brute des salariés qui y ont droit pour la période de référence.

Les titulaires des postes de direction des groupes I, J et K de la présente convention ne bénéficient pas de cette prime.

Cet avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Paris, le 31 janvier 2014.

Pour UNISSS
Signé

Pour SISMES
Signé

Pour SNAMIS
Signé

Pour la CGT
Signé

Pour la CFE/CGC
Signé

Pour la CFDT
Signé

Pour la FNAS/FO
Signé

Pour la CFTC
Signé



AVENANT N° 2014-01 DU 4 FÉVRIER 2014

Entre :

La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs, 179, rue de Lourmel, 75015 Paris,

d'une part,

Et les organisations syndicales suivantes :

Fédération française de la santé et de l'action sociale « CFE-CGC », 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

Fédération de la santé et de l'action sociale « CGT », case 538, 93515 Montreuil Cedex ;

Fédération des services publics et de santé « CGT-FO », 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux « CFDT » ; 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

Fédération santé et sociaux « CFTC », 34, quai de la Loire, 75019 Paris,

d'autre part,

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent avenant, affirmer leur attachement à la consolidation du socle conventionnel.

Le présent avenant comprend :

- des dispositions reprises à l'identique de la CCN 51. Il s'agit de celles dénoncées uniquement en raison du principe d'indivisibilité lors de la dénonciation partielle, le 1^{er} septembre 2011, de la CCN 51 ;
- des dispositions nouvelles sur un certain nombre de points sur lesquels un consensus est intervenu ;
- l'engagement de poursuivre les négociations de façon prioritaire sur les points suivants au cours de l'année 2014.

THÈMES	CALENDRIER
Complémentaire santé	Juin 2014
Promotion	1 ^{er} semestre 2014
Indemnité différentielle de remplacement	1 ^{er} semestre 2014
Classifications (coefficients, nouveaux métiers, LMD)	2 ^e semestre 2014
Politique salariale	2 ^e trimestre 2014

Aux dispositions résultant du présent avenant, s'ajoutent les dispositions, non reprises par le présent avenant, résultant de la recommandation patronale du 4 septembre 2012, ainsi que celles résultant du code du travail.

Le présent avenant ne saurait remettre en cause les avantages individuels acquis (jours fériés et taux de majoration des heures supplémentaires effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés) résultant de la dénonciation partielle de la CCN 51. Sont bénéficiaires de ces avantages individuels acquis les salariés présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011, date d'expiration du préavis de dénonciation partielle de la CCN 51.

Le présent avenant ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement.

Article 1^{er}

TITRE 1^{er} DE LA CCN 51

Règles générales

Il est inséré un article 01.02.3.1. – Périmètre rédigé comme suit :

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

Elle s'applique également aux salariés dont les métiers ne sont pas prévus à l'annexe I et dont le classement s'effectue alors dans le cadre du contrat de travail par assimilation aux métiers répertoriés à ladite annexe.

En cas de litige sur l'assimilation retenue par l'établissement, celui-ci relève de la commission de conciliation qui peut être saisie dans les conditions prévues à l'article 01.07.2.4. »

Il est inséré un article 01.07.1.2.2. – Attributions rédigé comme suit :

« La commission a pour attributions :

- a) De veiller au respect de la convention par les parties en cause ;
- b) De donner toute interprétation des textes de la convention ;
- c) De régler les conflits survenus en cours d'application de la convention ;
- d) De veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient ;
- e) De répondre à la saisine par les tribunaux ou par la partie la plus diligente ;
- f) De régler les situations de litige dans un établissement non adhérent dès lors qu'il y a un engagement préalable des parties à respecter la décision de la commission de conciliation. »

Article 2

TITRE 2 DE LA CCN 51

Droit syndical et liberté d'opinion

Il est inséré un article 02.03. – Délégués syndicaux rédigé comme suit :

« 02.03.1. – Crédit d'heures mensuel

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

- dans les entreprises ou établissements de 11 à 49 salariés : 4 heures ;
- dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés : 10 heures ;
- dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés : 15 heures ;
- dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés : 20 heures.

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

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

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

- 10 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés ;
- 15 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés.

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

02.03.2. – Protection légale

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale prévues à l'article L. 2411-3 du code du travail.

02.03.3. – Attributions des délégués syndicaux

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

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

Ils bénéficient des attributions spécifiques prévues par les dispositions légales et réglementaires. Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués syndicaux peuvent :

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

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

Les délégués syndicaux peuvent assister les délégués du personnel qui en font la demande. »

Il est inséré un article 02.05. – Comité de modernisation du dialogue social rédigé comme suit :

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

Afin de mettre en œuvre ces orientations et de tenir compte des contraintes budgétaires des membres du comité, des moyens budgétaires sont attribués aux membres du comité. Ces moyens sont déterminés en multipliant 4 ETP par membre. Pour les organisations syndicales, la répartition de ces ETP s'effectue suivant des critères fixés par le comité. Pour la FEHAP, le chiffre de 4 ETP est retenu.

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

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

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

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

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

Il est inséré un article 02.07. – Interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical rédigé comme suit :

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

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

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

Article 3

TITRE 3 DE LA CCN 51

Institutions représentatives du personnel

Il est créé un article 03.01.7. – Attributions des délégués du personnel rédigé comme suit:

« Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire après notification de la rupture au salarié concerné.

Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel. »

Article 4

TITRE 4 DE LA CCN 51

Recrutement

Il est inséré un article 04.03. – Les mentions du contrat de travail rédigé comme suit:

« Le contrat de travail doit notamment comporter les informations suivantes:

- la date d'entrée;
- la convention collective appliquée dans l'établissement;
- le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées;
- le cas échéant, la qualité de cadre;
- le(s) lieu(x) où les fonctions seront exercées;
- la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée;
- la durée de la période d'essai;
- le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière correspondante;
- la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles;
- les organismes de retraite complémentaire (cadre ou non-cadre) et de prévoyance;
- l'affiliation éventuelle du salarié à la convention de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre de l'article 36 de cette convention. »

Il est inséré un article 04.05.1.– Les obligations de l'employeur ou de son représentant rédigé comme suit:

« L'employeur ou son représentant est tenu notamment:

- au respect des obligations légales et réglementaires en matière:
 - de déclaration préalable à l'embauche;
 - d'affichage;
- à l'information du salarié sur:
 - la convention collective;
 - les accords d'entreprise et/ou d'établissement qui existent, le cas échéant;
 - le règlement intérieur affiché dans les conditions légales et réglementaires;
 - les conditions d'attribution de la prime décentralisée;
 - les notes de service;
- à la consultation des institutions représentatives du personnel lorsque celle-ci est requise.

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

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

Article 5

TITRE 5 DE LA CCN 51

Emploi – Durée et conditions de travail – Discipline

Sont insérés les articles 05.03, 05.04, 05.05, 05.06 et 05.07 rédigés comme suit :

«05.03. – Sanctions disciplinaires et procédures pour tout manquement à leurs obligations générales ou particulières

05.03.1. – Sanctions disciplinaires

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

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

05.03.2. – Procédure disciplinaire

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

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

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

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

05.04. – Durée du travail

05.04.1. – Principe

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

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

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

05.04.2. – Dispositions spécifiques pour le travail de nuit

Compte tenu de la nécessité de prise en charge continue des usagers et pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit, les personnels concernés bénéficient des dispositions spécifiques prévues par l'accord de branche relatif au travail de nuit et/ou par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés concernés bénéficient de l'article A3.2.2 de la présente convention des lors qu'ils en remplissent les conditions.

05.05. – Conditions de travail

05.05.1. – Principes généraux

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux dispositions des articles 05.05.2 à 05.05.5.

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

05.05.2. – Repos hebdomadaire

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

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

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

05.05.3. – Information sur les horaires de travail

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

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

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

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

05.05.4. – Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords de branche, d'entreprise ou d'établissement.

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

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

05.05.5. – Amplitude

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

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

05.05.6. – Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

05.06. – Heures supplémentaires

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

05.06.1. – Principe – Limitation

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

05.06.3. – Repos compensateur de remplacement

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

05.06.4. – Contrepartie obligatoire en repos

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

05.07. – Astreintes

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

05.07.1. – Astreintes à domicile dans l'établissement

Les personnels logés dans l'établissement et effectuant des astreintes dans lesdits logements se voient appliquer les dispositions des articles 05.07.2.2 et 05.07.2.3 ci-dessous.

05.07.2. – Astreintes à domicile⁽¹⁾

05.07.2.1 – Principe

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte à domicile.

05.07.2.2. – Limitation

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

05.07.2.3. – Rémunération du temps d'astreinte à domicile

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

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

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

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

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

05.07.2.4. – Rémunération du travail effectué

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

Article 6

Sont insérés un titre E5 et un titre M5 rédigés comme suit :

« TITRE E5

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

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

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

E.05.01. – Durée et conditions de travail

E.05.01.1. – Durée du travail

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

⁽¹⁾ Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :
– aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 ;
– aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ;
– aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E5.
Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord de branche relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

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

E.05.01.2. – Conditions de travail

E.05.01.2.1. – Principes généraux

Compte tenu des nécessités de service et après avis selon le cas du comité d'entreprise, du comité d'établissement ou du conseil d'établissement conventionnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes et dispositions ci-après.

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

E.05.01.2.2. – Repos hebdomadaire

a) Établissements fonctionnant en externat et semi-internat:

Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours dont au moins un et demi consécutifs, comprenant obligatoirement le dimanche.

b) Établissements fonctionnant en internat et services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile:

Le repos hebdomadaire est fixé à quatre jours par quatorzaine dont au moins deux jours consécutifs. Ils bénéficieront au minimum de deux dimanches par cinq semaines.

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

E.05.01.2.3. – Information sur les horaires de travail

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

E.05.01.2.4. – Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, chaque fois que l'employeur ou son représentant place le salarié en position d'astreinte.

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

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

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

Dans les établissements recevant de jeunes enfants et dans les services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile, le travail ne pourra être poursuivi après 20 heures plus de quatre jours par semaine.

E.05.01.2.5. – Amplitude

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

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

E.05.01.2.6. – Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

E.05.02. – Surveillance nocturne (présence en chambre de veille)

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

I. – TITRE M5

Le présent titre précise les dispositions applicables – au lieu et place de celles des articles 05.04 et 05.05. de la convention – aux médecins visés au titre 20 de la convention.

M.05.01. – Durée et conditions de travail

M.05.01.1. – Durée du travail

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

En outre, les médecins visés au titre 20 de la convention pourront être appelés à assurer des gardes dans l'établissement ou des astreintes à domicile.

Les conditions dans lesquelles les astreintes à domicile pourront leur être demandées ainsi que les rémunérations correspondantes sont précisées à l'article M.05.02 de la convention.

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

M.05.01.2. – Conditions de travail

M.05.01.2.1. – Principes généraux

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

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

M.05.01.2.2. – Repos hebdomadaire

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

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

M.05.01.2.3. – Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

M.05.02. – Gardes dans l'établissement, astreintes a domicile et appels exceptionnels

M.05.02.1. – Gardes dans l'établissement²

M.05.02.1.1. – Principe – Limitation

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention peuvent être appelés à assurer – en sus de la durée normale du travail – des gardes dans l'établissement, dans les limites ci-après précisées:

- deux nuits par semaine;
- deux dimanches ou jours fériés par mois.

² Non conforme à l'article L. 3121-1 du code du travail.

M.05.02.1.2. – Rémunération

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention percevront pour chacune des gardes prévues à l'article M.05.02.1.1 ci-dessus une rémunération forfaitaire égale à 29 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Toutefois, dans les disciplines exigeant une présence médicale constante et comportant une activité intense la nuit, le dimanche ou les jours fériés, le montant de cette rémunération forfaitaire est fixé à 56 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

M.05.02.2. – Astreintes à domicile

M.05.02.2.1. – Principe – Limitation

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention peuvent être appelés à assurer – en sus de la durée normale de travail – des gardes par astreinte à domicile dans les limites ci-après précisées :

- trois nuits par semaine ;
- deux dimanches ou jours fériés par mois.

M.05.02.2.2. – Rémunération

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention percevront des indemnités forfaitaires de base fixées comme suit :

- par nuit : 6 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- par dimanche ou jour férié : 9 points convention collective nationale du 31 octobre 1951, par nuit, dimanche ou jour férié ;
- dans les disciplines visées au 2^e alinéa de l'article M.05.02.1.2 : 15 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Il conviendra – lorsqu'il y aura appel dans le service au médecin astreint à domicile – d'ajouter, à l'une ou à l'autre des trois indemnités prévues ci-dessus, une indemnité supplémentaire indépendante du nombre d'appels au cours d'une même nuit, d'un même dimanche ou d'un même jour férié. Cette indemnité forfaitaire est égale à 12 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Lorsqu'un ou plusieurs appel(s) conduit(s) à des actes médicaux nécessitant la présence du praticien pour une durée supérieure à trois heures, cette présence donne lieu à une rémunération forfaitaire égale à 29 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 qui se substitue aux indemnités visées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus.

Lorsqu'un ou plusieurs appel(s) conduit(s) à des actes médicaux nécessitant la présence du praticien pour une durée supérieure à six heures, la rémunération forfaitaire prévue à l'alinéa ci-dessus est, dans les mêmes conditions, portée à 56 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

M.05.02.3. – Récupération

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement de gardes à l'hôpital ou d'astreintes à domicile peut donner lieu à récupération, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette récupération s'effectue dans les conditions ci-après :

- 1/2 journée pour une garde visée au 1^{er} alinéa de l'article M.05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 3^e alinéa de l'article M.05.02.2.2 ;
- 1 journée pour une garde visée au 2^e alinéa de l'article M.05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 4^e alinéa de l'article M.05.02.2.2 ;
- 1/2 journée pour cinq astreintes visées au 1^{er} alinéa de l'article M.05.02.2.2.

Les journées ainsi récupérées peuvent être prises par fractionnement ou être cumulées dans la limite de cinq jours par mois ou quinze jours par trimestre. Les gardes et astreintes qui ont donné lieu à récupération ne sont pas indemnisées, ni rémunérées.

M.05.02.4 – Appels exceptionnels

Tout appel exceptionnel d'un médecin alors qu'il ne se trouve pas en position d'astreinte donne lieu au versement d'une indemnité forfaitaire égale à 12 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

M.05.02.5. – Plafonnement

M.05.02.5.1. – Plafonnement du nombre cumulé des gardes et astreintes

Il ne pourra, en tout état de cause, être demandé à un médecin d'assurer des gardes dans l'établissement ou par astreinte à domicile :

- plus de 4 nuits par semaine ;
- plus de 3 dimanches ou jours fériés par mois.

M.05.02.5.2. – Plafonnement mensuel des indemnités et rémunérations forfaitaires pour gardes, astreintes et appels exceptionnels

Le montant des indemnités et rémunérations forfaitaires pour gardes, astreintes et appels exceptionnels ne pourra excéder, par mois, 284 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 par médecin.

Toutefois, dans les disciplines visées au 2^e alinéa de l'article M.05.02.1.2 ainsi que dans les cas visés aux 3^e et 4^e alinéas de l'article M.05.02.2.2, ce montant total est porté à 623 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 maximums, par mois.»

Article 7

Il est inséré un titre 8. – Détermination de la rémunération rédigé comme suit :

« 08.01. – Dispositions générales

08.01.1. – Principes

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

- un coefficient de référence est fixé pour chaque regroupement de métier ;
- à ce coefficient de référence, s'ajoutent, pour constituer le coefficient de base conventionnel du métier, les éventuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ou au métier lui-même ;
- les éléments ci-dessus peuvent éventuellement être complétés par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02 ;
- le salaire de base est obtenu en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du point ;
- à ce salaire de base, majoré éventuellement du complément technicité, éventuellement de l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02 et, le cas échéant, de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3, est appliquée une prime d'ancienneté³ versée à terme échu qui évolue comme indiqué ci-dessous :

ANNÉES D'EXERCICE	PRIME D'ANCIENNETÉ
1	0 %
2	1 %
3	2 %
4	3 %
5	4 %
6	5 %
7	6 %
8	7 %
9	8 %
10	9 %
11	10 %
12	11 %

³ Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014.

13	12 %
14	12 %
15	14 %
16	14 %
17	16 %
18	16 %
19	18 %
20	18 %
21	20 %
22	20 %
23	22 %
24	22 %
25	24 %
26	24 %
27	26 %
28	26 %
29	28 %
30	28 %
31	30 %
32	30 %
33	32 %
34	32 %
35	34 %
36	34 %
37	34 %
38	34 %
39	34 %
40	34 %
41	34 %

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

Les cadres visés à l'article A2.1 bénéficient, en outre, pour tenir compte de l'acquisition progressive d'une technicité dans le métier, d'un complément technicité⁴ versé à terme échu attribué dans les conditions ci-dessous :

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

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

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

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

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

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

⁴ Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1^{er} novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

08.01.2. – Valeur du point

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

08.01.3. – Rémunération des jeunes de moins de 18 ans

Les salaires des jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux coefficients de référence des salariés adultes de même catégorie, un abattement supérieur à 10 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de service dans l'établissement.

08.01.4. – Qualité de cadre

Sont classés salariés cadres pour la désignation des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres, pour l'application des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les salariés classés dans les métiers visés à l'article A2.1 de l'annexe II à la présente convention.

Seuls, les salariés classés dans les métiers visés à l'article 15.03.5 de la présente convention sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, de la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

08.01.5. – Directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires

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

08.01.6. – Ancienneté

08.01.6.1. – Modalités de calcul

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

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

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

08.01.6.2. – Salariés à temps partiel

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

08.02. – Salaire minimum conventionnel

Un salaire minimum conventionnel est garanti à l'ensemble des personnels relevant de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. Ce salaire minimum conventionnel est déterminé en prenant en considération l'ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens des dispositions légales et jurisprudentielles.

Le salaire minimum conventionnel déterminé comme indiqué ci-dessus ne peut être inférieur au SMIC étant précisé que la prime d'ancienneté n'est pas prise en compte dans cette appréciation.

La détermination de ce salaire minimum conventionnel ainsi que son incidence sur les différents éléments de rémunération sont précisées en annexe au présent avenant⁵.

08.03. – Classement conventionnel

08.03.1. – Classement conventionnel à l'embauche

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

08.03.2. – Expérience professionnelle

08.03.2.1. – Principe

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

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

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

08.03.2.2. – Technicité des cadres

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

08.04. – Indemnités

08.04.1. – Principe

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

08.05. – Modalités de paiement et bulletins de salaire

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

⁵ Avenant n° 2009-03 du 3 avril 2009.

Article 7 bis

Un accord spécifique aux bas salaires est intégré dans la CCN 51 dans le recueil 3 « Avenants à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ».

Cet accord est rédigé comme suit :

« En 2009 les partenaires sociaux et la FEHAP ont signé un avenant n° 2009-03 du 03 avril 2009 qui a introduit dans la CCN 51 un salaire minimum conventionnel.

L'article 08.02 créé par cet avenant pose le principe d'un salaire minimum conventionnel dont le niveau ne peut être inférieur au SMIC.

Cet avenant a prévu, en outre, un double avantage au profit des salariés :

- la prime d'ancienneté n'est pas prise en compte dans le comparatif avec le SMIC ;
- la prime décentralisée de 5 % (ou 3 % en fonction du secteur d'activité) est exclue du comparatif avec le SMIC, quelles que soient ses modalités d'attribution.

Néanmoins, malgré l'existence du salaire minimum conventionnel, il est convenu de mettre en place un dispositif particulier pour les premiers niveaux de rémunération.

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2014 le salaire minimum conventionnel mensuel brut des salariés est égal à 1 450 €.

Le salaire minimum conventionnel mensuel brut est mentionné sur une seule ligne du bulletin de salaire ; il comprend les éléments de rémunération suivants, sous réserve que le montant global desdits éléments ne lui soit pas supérieur :

- coefficient de référence (art. 08.01.1) ;
- compléments de rémunération (métier, diplôme, encadrement) (art. 08.01.1) ;
- avantages en nature ; indemnité différentielle (avenant relatif à la rénovation)(article 9 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN 51) ;
- indemnité de promotion (art. 08.03.3) ;
- indemnité différentielle de remplacement (article 08.04.2) ;
- points ou indemnités supplémentaires dès lors que leur attribution n'est pas liée à des sujétions (art. 08.04.1) ;
- prime de vie chère (accords collectifs « vie chère » Guadeloupe – Martinique - Guyane) ;
- valeur du point majorée de 20 % à l'île de La Réunion (accord SAPRESS) ;
- indemnité compensatrice de jour férié acquise en cas de jour férié ayant coïncidé avec un jour de travail (art. 11.0.3.2).

Pour les personnels bénéficiaires d'avantages en nature et sans remise en cause du principe rappelé à l'alinéa précédent, les avantages en nature doivent être identifiés et figurer sur une ligne spécifique du bulletin de salaire.

Article 2

La valeur du point servant au calcul des indemnités pour travail de nuit, pour travail effectué les dimanches ou jours fériés n'est pas modifiée par le présent texte. »

Article 8

TITRE 9 DE LA CCN 51

Congés payés

Il est inséré un article 09.05. – Congés payés exceptionnels rédigé comme suit :

« 09.05.1. – Champ d'application

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

09.05.2. – Durée

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

- pour les personnels éducatifs: six jours ouvrables consécutifs;
- pour les autres personnels: trois jours ouvrables consécutifs;
- est calculée proportionnellement au temps de travail effectif dans le trimestre.

09.05.3. – Réduction de durée

Les absences – à l'exception de celles mentionnées à l'article 09.02.2 – donnent lieu:

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

à un abattement d'une journée.

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

09.05.4. – Réserve

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

Article 9

Sont insérés les titres 13 et 14 rédigés comme suit:

TITRE 13

Congés de maladie rentes invalidité et capital décès

13.01. – Congés de maladie

13.01.1. – Droits et obligations du salarié

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

1. Sauf cas de force majeure, il doit le plus rapidement possible en informer son employeur ou son représentant et dans les deux jours lui adresser un certificat médical prescrivant, soit un arrêt de travail, soit une prolongation d'un arrêt de travail antérieurement prescrit.

2. Sauf cas de force majeure, il doit, en outre, dès le début de son congé de maladie informer son employeur ou son représentant de son lieu de résidence et par la suite l'informer de toute modification de celui-ci.

13.01.2. – Indemnités complémentaires

13.01.2.1. – Principe

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

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

13.01.2.2. – Arrêt de travail dû à la maladie

a) Cas général

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

Elles cessent d'être servies :

- soit lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2^o) du code de la sécurité sociale ;
- soit lorsque le salarié non cadre a été absent pour maladie plus de cent quatre-vingts jours pendant une période quelconque de douze mois consécutifs ;
- soit lorsque le salarié cadre a été absent pour maladie pendant plus de douze mois.

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

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

b) Cas particulier de la femme enceinte

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit – pour la salariée en cause – aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2^o) du code de la sécurité sociale mais, en cas d'hospitalisation, elles sont versées dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

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

13.01.2.3. – Arrêt de travail dû à une affection de longue durée

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit – pour le salarié en cause – aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (1^o) du code de la sécurité sociale mais elles sont servies – pour chaque arrêt de travail – dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

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

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

13.01.2.4. – Montant des indemnités complémentaires

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

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

Lorsque les indemnités complémentaires ne sont pas versées pendant les trois premiers jours, il sera – à l'occasion de chaque absence pour maladie – déduit de l'indemnisation complémentaire nette calculée comme indiqué ci-dessus une somme égale à 3/30 du salaire net mensuel (hors prime décentralisée) du salarié concerné.

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

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

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

13.02. – Contre-visite médicale

13.02.1. – Visite médicale de contrôle

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

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

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

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

13.02.2. – Suite de la visite médicale de contrôle

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

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

13.03. – Rente invalidité

Les salariés – comptant au moins douze mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et bénéficiant d'une rente invalidité de la sécurité sociale – perçoivent, de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura – après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel – adhéré, une rente complémentaire qui aura pour effet de leur assurer un revenu égal :

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

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

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

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

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

13.04. – Capital-décès

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

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

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

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

Lorsqu'un salarié en activité décède à la suite d'un accident de la vie courante, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera à ses ayants droit un capital-décès dont le montant est égal au double de celui qui leur serait versé si le décès était consécutif à une maladie.

13.05. – Financement du régime de prévoyance

La charge correspondante est supportée :

- en ce qui concerne la maladie et l'affection de longue durée : en totalité par l'employeur ou son représentant ;
- en ce qui concerne l'invalidité et le décès : pour moitié par l'employeur ou son représentant et pour moitié par les salariés.

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou à l'annexe IV à cette convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 7 de ladite convention.

TITRE 14

Accidents du travail maladies professionnelles rente incapacité et capital-décès

14.01. – Accidents du travail et maladies professionnelles

14.01.1. – Principe

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

14.01.2. – Absence consécutive à un accident du travail

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1. Avoir été victimes d'un accident du travail au sens des articles L.411-1 ou L.411-2 du code de la sécurité sociale, ledit accident du travail devant avoir un lien avec l'entreprise ;
2. Avoir droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas d'accident du travail.

14.01.3. – Absence consécutive à une maladie professionnelle

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1. Avoir contracté une maladie professionnelle au sens du code de la sécurité sociale, ladite maladie devant avoir un lien avec l'entreprise ;
2. Avoir droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas de maladie professionnelle.

14.01.4. – Montant des indemnités complémentaires

Les indemnités complémentaires sont – aussi bien en cas d'accident du travail qu'en cas de maladie professionnelle – versées dès le premier jour et elles cessent d'être versées lorsque la sécurité sociale cesse elle-même de verser les indemnités journalières dont elles sont le complément.

Elles sont calculées comme il est précisé à l'article 13.01.2.4, 1^{er} alinéa, étant rappelé que les absences consécutives à un accident du travail ou liées à une maladie professionnelle ne donnent pas lieu à une réduction de la prime décentralisée.

14.02. – Extension

Le bénéfice des dispositions des articles 14.01.3 et 14.01.4 est étendu aux salariés des services spécialisés dans le traitement de maladies contagieuses pour autant qu'il existe dans le service un cas de maladie dont ils sont éventuellement atteints.

14.03. – Disposition particulière

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

14.04. – Rente incapacité

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

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

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

14.05. – Capital-décès

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

14.06. – Financement

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

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou à l'annexe IV à cette convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 7 de ladite convention.»

Article 10

TITRE 15 DE LA CCN 51

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Il est inséré un article 15.02.1.6. – Licenciement pour motif économique rédigé comme suit :

« 15.02.1.6. – Licenciement pour motif économique

15.02.1.6.1. – Consultation des délégués syndicaux

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

15.02.1.6.2. – Consultation des représentants du personnel

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par l'employeur ou son représentant qu'après consultation préalable du comité d'entreprise, ou du conseil d'établissement conventionnel ou, à défaut, des délégués du personnel qui pourront présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

15.02.1.6.3. – Ordre des licenciements

Si les licenciements ne peuvent être évités, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères devront prendre notamment en compte :

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

15.02.1.6.4. – Priorité de réembauchage

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

Il est inséré un article 15.02.2. – Préavis rédigé comme suit :

« 15.02.2.1. – Durée

a) En cas de démission

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

- un mois pour les non-cadres ;
- deux mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous ;
- trois mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, qui comptent plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue en qualité de cadre ou de non cadre au service de la même entreprise.

b) En cas de licenciement

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

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à deux ans, à un préavis de :
 - un mois pour les non-cadres ;
 - quatre mois pour les cadres ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de :
 - deux mois pour les non-cadres ;
 - quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous ;
 - six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715.

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

15.02.2.2. – Préavis et recherche d'un emploi

Pendant la période du préavis :

- le salarié non-cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de deux heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi ;
- le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois prises en une ou plusieurs fois pour la recherche d'un emploi.

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

15.02.2.3. – Inexécution du préavis

a) Dispense d'effectuer le préavis

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

b) Inobservation du préavis par le salarié démissionnaire

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

c) Inobservation du préavis par le salarié licencié

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

d) Impossibilité d'exécuter le préavis

En cas d'impossibilité pour le salarié démissionnaire ou licencié d'exécuter en totalité ou en partie le préavis en raison notamment de son état de santé, le préavis – ou la partie de préavis – non exécuté sera censé avoir été effectué, mais ne sera pas payé.

Toutefois, quand – par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle – le licenciement est prononcé par application du 2^e alinéa de l'article 15.02.1.4 *b* de la présente convention, le salarié recevra – dans les conditions légales et réglementaires – une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la durée du préavis auquel il a droit en fonction de son ancienneté, telle que précisée à l'article 15.02.2.1 *b* de la présente convention.»

Il est inséré un article 15.03. – Retraite rédigé comme suit:

« 15.03.1. – Départ à la retraite

15.03.1.1. – Mise à la retraite

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant en raison de l'âge du salarié ne constitue pas un licenciement mais une mise à la retraite dès lors que sont remplies les conditions requises par les dispositions légales et réglementaires.

15.03.1.2. – Départ volontaire à la retraite

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de son âge ne constitue pas une démission, mais le départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause est âgé d'au moins 60 ans.

Il en est de même lorsque le salarié est âgé de moins de 60 ans et remplit les conditions légales et réglementaires pour partir à la retraite de façon anticipée.

15.03.1.3. – Préavis

La mise à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est de:

- trois mois pour les non-cadres;
- quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous, comptant deux ans d'ancienneté dans l'établissement;
- six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 comptant deux ans d'ancienneté dans l'établissement.

Le départ volontaire à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est égale à celle du préavis prévu par la présente convention en cas de démission (15.02.2.1 *a*).

15.03.2. – Allocation de départ à la retraite

15.03.2.1. – Montant de l'allocation en cas de mise à la retraite

Les salariés visés à l'article 15.03.1.1 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié:

1^o Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la mise à la retraite.

2^o Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

15.03.2.2. – Montant de l'allocation en cas de départ volontaire à la retraite

15.03.2.2.1. – Principe

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l'article 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent – lors de leur départ à la retraite – dix années au moins d'ancienneté au sens de l'article 08.01.6.

L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté : à un mois de salaire brut ;
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : à deux mois de salaire brut ;
- de 20 à 24 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire brut ;
- de 25 à 29 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire brut ;
- de 30 ans ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée.

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.

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

15.03.2.2.2. – Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en temps de repos de fin de carrière

Les salariés pourront, soit en application d'un accord d'entreprise, soit par dispositif supplétif prévu en annexe, opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une réduction de l'allocation de départ volontaire à la retraite.

Ces temps de repos de fin de carrière ne peuvent être pris qu'au cours des deux années précédant la date de départ à la retraite.

Les temps maximum de repos susceptibles d'être pris à ce titre sont déterminés pour chaque salarié par la différence entre l'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 15.03.2.2 et le montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Les temps de repos sont déterminés en tenant compte du montant de l'allocation calculée à la date à laquelle le salarié demande à bénéficier du présent dispositif et du salaire horaire ou journalier de référence du salarié calculé à la même date. Les salariés qui optent pour ce dispositif bénéficient d'une majoration de ce temps de repos de 10 %.

Lors de la cessation du contrat de travail pour cause de départ à la retraite, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera effectué en tenant compte des temps de repos de fin de carrière qui ont déjà été pris.

Il conviendra :

- d'identifier les temps de repos de fin de carrière qui ont été pris ;
- de valoriser les sommes versées dans le cadre du maintien de salaire lors de leur prise ;
- d'enlever la majoration de 10 % liée au dispositif.

L'indemnité versée ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

La demande d'utilisation de ce dispositif devra être faite auprès de l'employeur au moins trois mois avant son effectivité et fera l'objet d'un accord écrit avec le salarié fixant le temps de repos à prendre avant le départ à la retraite ainsi que son calendrier prévisionnel de prise.

L'octroi de temps de repos de fin de carrière et la rémunération de ceux-ci par l'employeur sont indissociables de la présence du salarié jusqu'à son départ à la retraite.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite (notamment en cas d'inaptitude), le montant de la rémunération maintenue correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris fera l'objet d'une régularisation y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

Les modalités techniques d'application du présent article font l'objet d'une annexe au présent texte.

Annexe: dispositif supplétif relatif aux temps de repos de fin de carrière

1. Le salarié a le droit de renoncer au bénéfice du dispositif; une demande motivée doit être adressée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend y renoncer. La renonciation au dispositif n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur.

2. L'adhésion au dispositif est formalisée dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié concerné fixant:

a) Les montants pris en compte pour l'allocation conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite.

b) Le montant du taux horaire de référence; il est déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.

Pour les salariés au forfait jours, le document fixe le salaire journalier de référence déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.

c) Le temps de repos choisi, exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours.

d) La majoration du repos de 10 % lié au dispositif.

e) Les modalités d'intégration des temps de repos dans le roulement de travail.

f) L'autorisation donnée à l'employeur de régulariser le montant des rémunérations maintenues en cas de rupture du contrat de travail autre que le départ volontaire à la retraite, y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

3. Le temps maximal de repos est exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours.

Exemple de calcul n° 1 – Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 – salarié à temps complet ayant trente ans d'ancienneté – salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les trois ou douze derniers mois 2013): 2 500 €.

Allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à six mois soit 15 000 €.

Indemnité légale de départ à la retraite égale à deux mois soit 5 000 €.

Taux horaire de référence: $2\,500\text{ €}/151,67 = 16,48\text{ €}$.

Temps maximal de repos $(15\,000 - 5\,000)/16,48 + 10\% = 667,48\text{ heures}$.

Exemple de calcul n° 2 – Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 – salarié en forfait jours (207) ayant trente ans d'ancienneté bénéficiant des avantages individuels acquis en matière de jours fériés – salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les trois ou douze derniers mois 2013): 3 500 €.

Allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois soit 21 000 €.

Indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois soit 7 000 €.

Salaire journalier de référence: $3\,500\text{ €} \times 12/207 + 11 + 25 = 172,84\text{ €}$.

Temps maximal de repos $(21\,000 - 7\,000)/172,84 + 10\% = 89,09\text{ jours}$.

Exemple de calcul n° 3 – Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 – salarié en forfait jours (207) ayant trente ans d'ancienneté ne bénéficiant pas des avantages individuels acquis en matière de jours fériés – salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les trois ou douze derniers mois 2013): 3 500 €.

Allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à six mois soit 21 000 €.

Indemnité légale de départ à la retraite égale à deux mois soit 7 000 €

Taux horaire de référence: $3\,500\text{ €} \times 12/207 + 9 + 25 = 174,27\text{ €}$.

Temps maximal de repos $(21\,000 - 7\,000)/174,27 + 10\% = 88,37\text{ jours}$.

4. Si le salarié est empêché de prendre les repos de fin de carrière programmées en raison notamment d'une suspension du contrat de travail pour raison de santé, ces repos sont reportés à une date ultérieure. En cas de nécessités de service ne pouvant permettre d'y faire droit, les temps de repos non pris seront réintégrés dans l'allocation de départ à la retraite à verser.

5. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour :

- a) Le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6.
- b) Le calcul de la durée des congés payés.
- c) Le calcul de la prime décentralisée.

6. Pendant ces temps de repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Lorsque au cours d'un mois, du temps de repos aura été pris, il sera établi une annexe au bulletin de paie mentionnant :

a) Le montant de la rémunération brute maintenue au titre du repos pris, soit le salaire de base correspondant au nombre d'heures prises (ou de jours pris pour les salariés au forfait jours) majoré de la prime d'ancienneté, éventuellement de la prime de technicité, des primes et indemnités pour sujétions.

b) Le montant cumulé des rémunérations brutes maintenues depuis l'accès au dispositif.

c) Le volume cumulé des heures (ou des jours pour les salariés au forfait jours) prises par le salarié depuis l'accès au dispositif.

7. Lors du départ à la retraite, l'allocation conventionnelle de départ à la retraite est calculée en tenant compte de l'ancienneté et du salaire moyen de référence calculé à la date de départ à la retraite ; ce montant est diminué du montant total des rémunérations brutes maintenues au titre de la prise des jours de repos hors majoration de 10 % liée au dispositif ; l'allocation versée ne peut être inférieure à l'indemnité légale de départ à la retraite visée à l'article D. 1237-1 du code du travail.

15.03.3. – Affiliation à une institution de retraite complémentaire

Quelle que soit la nature de leurs contrats de travail, les salariés âgés de moins de 65 ans doivent être affiliés dès le premier jour à une institution de retraite complémentaire autorisée par le ministère compétent.

Le montant global de la contribution, dont les cinq neuvièmes au minimum seront à la charge de l'employeur, sera au moins égal à 8 % de la rémunération totale brute des intéressés, dans la limite d'un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

15.03.4. – Cadres et agents de maîtrise

Les cadres, les agents de maîtrise et assimilés devront bénéficier en matière de retraite d'avantages au moins équivalant, à niveau de rémunération identique, à ceux dont bénéficieront les autres catégories de salariés.

15.03.5. – Coefficients hiérarchiques

En vue de permettre la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, des coefficients hiérarchiques sont attribués aux métiers ci-après :

15.03.5.1. – Coefficient hiérarchique – 255

Infirmier D.E. ou autorisé
Infirmier psychiatrique
Infirmier breveté sana⁶
Pupitreux niveau 3⁶
Préparateur de travaux niveau 1⁶

15.03.5.2. – Coefficient hiérarchique – 272

Manipulateur d'électroradiologie médicale
Éducateur sportif
Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans⁶
Professeur adjoint EPS⁶
Éducateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé⁶
Instituteur titulaire du CAP⁶
Préparateur de travaux niveau 2⁶

⁶ Emplois en cadre d'extinction.

15.03.5.3. – Coefficient hiérarchique – 281

Secrétaire médical
Responsable du secrétariat médical
Technicien de laboratoire
Technicien supérieur en prothésie-orthésie
Infirmier spécialisé diplômé
Orthophoniste
Orthoptiste
Masseur-kinésithérapeute
Ergothérapeute
Psychomotricien
Diététicien
Éducateur petite enfance
Animateur socio-éducatif niveau 2
Éducateur technique spécialisé
Éducateur spécialisé
Enseignant d'activités physiques et sportives
Conseiller en économie sociale et familiale
Enseignant spécialisé
Rédacteur
Secrétaire de direction
Comptable
Assistant des services économiques
Technicien
Infirmier manipulateur radio diplômé⁷
Jardinière d'enfants spécialisée⁷
Éducateur technique spécialisé assimilé⁷
Chef préparateur de travaux⁷
Chef d'exploitation⁷
Programmeur d'études niveau 1 – niveau 2⁷
Chef pupitre⁷

15.03.5.4. – Coefficient hiérarchique ~ 295

Préparateur en pharmacie
Préparateur en pharmacie chef de groupe
Responsable médico-technique B
Formateur IFSI
Responsable infirmier
Responsable rééducateur
Assistant social
Informaticien
Responsable logistique niveau 2
Responsable logistique niveau 3
Programmeur assembleur⁷
Assistant social moniteur d'école⁷
Dépensier⁷
Programmeur d'études niveau 3

Article 11

Il est inséré un titre 20. – Dispositions spéciales à certains médecins, pharmaciens et biologistes rédigé comme suit:

« 20.01. – Domaine d'application

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes exerçant à titre permanent – à temps plein ou à temps partiel:

- dans les établissements ayant fait le choix de son application à l'ensemble des médecins salariés;

⁷ Emplois en cadre d'extinction.

- dans les établissements, admis à participer à l'exécution du service public hospitalier à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, suivants: sanatoriums, préventorioms, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques.

20.02. – Travail à plein temps et activités annexes

Dans le cadre de leur activité à plein temps, les médecins, pharmaciens et biologistes visés au présent titre s'interdisent d'exercer en clientèle ou officine.

Toutefois, l'organisme assurant la gestion de l'établissement peut, à titre exceptionnel, autoriser les médecins, pharmaciens et biologistes à répondre à des appels en consultation par des médecins traitants, à pratiquer certaines expertises et des activités de médecine sociale ou d'enseignement.

20.03. – Exclusions

Les dispositions des articles 05.04 et 05.05 (durée et conditions de travail) et 05.06 et 05.07 (heures supplémentaires et astreintes) et A.3.2, A.3.3, A.3.4.2, A.3.4.3 ne sont pas applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes – pour ce qui les concerne – visés au présent titre mais, en lieu et place, leur sont appliquées celles des articles M.05.01 et M.05.02.

20.04. – Congés de perfectionnement scientifique

Des autorisations d'absences avec maintien du salaire peuvent être accordées aux médecins, pharmaciens et biologistes par le conseil d'administration dans la mesure où le service le permet pour leur donner la possibilité d'assister à des réunions scientifiques en rapport avec la spécialité qu'ils exercent dans l'établissement.

Les frais de transport et de séjour peuvent être pris en charge par l'établissement dans les limites fixées par le conseil d'administration.

20.05. – Résiliation du contrat

Les dispositions des articles 15.02.2 et 15.02.3 de la présente convention relatives respectivement au préavis et à l'indemnité de licenciement et plus précisément les dispositions des articles 15.02.2.1 et 15.02.3.2 sont applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes visés à l'article 20.01 ci-dessus.

Il est, en outre, précisé que l'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque la résiliation du contrat résulte:

- soit d'une faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'ordre;
- soit d'une faute administrative grave.

20.06. – Prévoyance – Risques professionnels

Le risque incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident et le risque invalidité permanente devront être couverts par un régime de prévoyance souscrit par l'établissement et dont les modalités font l'objet d'un accord annexe.

Les médecins, pharmaciens et biologistes devront s'assurer contre les risques résultant de l'exercice de leur art.

20.07. – Médecins assistants

20.07.1. – Conditions d'application

En application du code de la santé publique, les médecins assistants sont recrutés, conformément aux dispositions légales et réglementaires définies audit code.

20.07.2. – Modalités d'application

Les dispositions des articles 20.03 (exclusions), 20.04 (congés spéciaux), 20.06 (prévoyance – risques professionnels) du présent titre sont applicables – pour ce qui les concerne – aux médecins assistants visés à l'article 20.07.1 ci-dessus.

20.07.3. – Fin du contrat de travail

20.07.3.1. – Fin normale du contrat de travail

Les dispositions de l'article 16.01 relatives à la fin normale du contrat de travail sont applicables aux médecins assistants.

20.07.3.2. – Fin anticipée du contrat de travail

Sauf accord des parties, le contrat de travail des médecins assistants ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas:

- de force majeure;
- de faute administrative grave;

- de faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'ordre;
- ou par résolution judiciaire en cas d'incapacité suite à un accident de travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

20.07.3.3. – Délais de prévenances de terme du contrat

L'employeur ou son représentant doit, avant l'expiration du contrat, respecter un délai de prévenance de deux mois pour les contrats d'une durée au plus égale à deux ans et de quatre mois au-delà.

20.07.4. – Rémunération

Leurs rémunérations sont traitées à l'article A1.2.»

Article 12

Il est inséré un titre 22 de la CCN 51. – Salariés en contrat emplois-jeunes rédigé comme suit:

« Les salariés en contrats emplois-jeunes sont intégrés dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 afin d'ouvrir aux intéressés le bénéfice de toutes les dispositions conventionnelles.

Les salariés qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sur un métier correspondant à leur qualification sont rémunérés sur la base conventionnelle prévue pour ledit métier.

Toutefois, les salariés non qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sont rémunérés, quel que soit le secteur, sur la base du coefficient de référence 291 qui intègre la prime décentralisée de 5 % qui demeure donc pour eux, à titre dérogatoire, fixe, c'est-à-dire non modulable. Ces salariés bénéficient prioritairement d'actions de formation, conformément aux engagements pris dans le cadre de la convention signée avec le représentant de l'État.

Ils bénéficient des éléments de rémunération visés à l'article 08.01.1.»

Article 13

Il est inséré une annexe I. – Classement des salariés par filières rédigée comme suit:

L'annexe I susvisée étant trop volumineuse pour permettre une publication au *Bulletin officiel* santé, protection sociale et solidarité, elle est consultable auprès de la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs, FEHAP, 179, rue de Lourmel, 75015 Paris, <http://www.fehap.fr>.

Article 14

Il est inséré une annexe II. – Liste des emplois de cadres et de maîtrise rédigée comme suit:

A2.1. – Cadres et cadres assimilés

Sont classés salariés cadres:

- pour la désignation des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise;
- pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres;
- pour l'application des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés classés dans les métiers ci-dessous:

A2.1.1. – Cadres dirigeants

Directeur général

Directeur d'établissement

Médecin-directeur

Médecin chef d'établissement

Directeur adjoint ou gestionnaire

A2.1.2 – Cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques

Chef de service administratif niveau 1

Chef de service administratif niveau 2

Cadre administratif niveau 1

Cadre administratif niveau 2

Cadre administratif niveau 3

Cadre informaticien niveau 1

Cadre informaticien niveau 2

Chef de bureau
Cadre technique
Chef des services techniques
Chef de service informatique N2 (gros système)⁸
Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits)⁸
Chef adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits)⁸
Chef adjoint de service informatique (gros système)⁸
Chef programmeur⁸

A2.1.3. – Cadres médicaux

Médecin chef de service
Pharmacien ou médecin biologiste
Médecin spécialiste
Médecin généraliste
Pharmacien
Médecin coordonnateur
Sage-femme

A2.1.4. – Cadres de santé

Psychologue
Cadre infirmier
Cadre de l'enseignement de santé
Cadre rééducateur, cadre médico-technique
Infirmier général stagiaire⁸

A2.1.5. – Cadres sociaux et éducatifs

Cadre petite enfance
Cadre social
Cadre éducatif
Cadre pédagogique
Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres⁸
Moniteur chef, chef de travaux, directeur adjoint technique⁸
Éducateur technique chef assimilé⁸

Article 15

Il est inséré une annexe III. – Indemnités et primes avantages en nature rédigée comme suit :

« A3.1. – Prime décentralisée

A3.1.1. – Salariés concernés

Une prime annuelle décentralisée est versée à l'ensemble des salariés des établissements appliquant la présente convention, à l'exclusion des salariés non qualifiés embauchés en contrat emplois-jeunes dont la rémunération fixe intègre d'ores et déjà cet élément ainsi que des assistants familiaux.

A3.1.2. – Montant brut global des primes versées

Le montant brut global à répartir entre les salariés concernés est égal à 5 % de la masse des salaires bruts.

Dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient de congés trimestriels, il est égal à 3 %.

Par accord d'entreprise ou d'établissement agréé, il pourra être décidé dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés de passer de la prime de 5 % à la prime de 3 % majorée des congés supplémentaires et réciproquement.

Il y a lieu de distinguer, d'une part, la masse des salaires bruts de l'ensemble des salariés autre que celle des personnels visés au titre 20 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, la masse des salaires bruts des médecins, biologistes et pharmaciens.

⁸ Emplois en cadre d'extinction.

Il est entendu que l'élément de décentralisation à verser à ces personnels est calculé sur leur seule masse salariale brute.

En cas d'abattement de la prime décentralisée dans les conditions prévues à l'article A3.1.3, le reliquat de chacune des masses est réparti entre les salariés concernés, à savoir les médecins, pharmaciens, biologistes, d'une part, et les autres personnels, y compris les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, d'autre part.

A3.1.3. – Modalités d'attribution et de versement

Les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement par accord collectif conclu dans les conditions légales et réglementaires.

À défaut de pouvoir négocier un accord collectif dans les conditions légales et réglementaires, les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec le conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel.

À défaut de comité d'entreprise ou d'établissement ou de conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel, ces modalités doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum. Cet accord majoritaire s'entend de la majorité des salariés concernés.

Ces modalités ont une durée de vie limitée à une année civile. Toutefois, ces modalités pourront faire l'objet d'une reconduction d'une année sur l'autre, dès lors que les parties en conviennent.

Les accords visés ci-dessus ne sont pas soumis à la procédure d'agrément prévue à l'article L.314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Les modalités et périodicité de versement de la prime décentralisée telles que précisées ci-dessus concernent l'ensemble des salariés, y compris les médecins, biologistes et pharmaciens. S'agissant des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, les modalités d'attribution et de versement sont arrêtées par le conseil d'administration.

A3.1. – Critère supplétif de versement de la prime

S'il n'a pas été convenu des modalités et de la périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le dispositif national suivant est appliqué : il est versé globalement à chaque salarié une prime annuelle de 5 % de son salaire brut (3 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient des congés supplémentaires) dont le critère de distribution est le non-absentéisme.

En cas d'absence, il est instauré un abattement de 1/60 de la prime annuelle par jour d'absence.

Toutefois, les six premiers jours d'absence intervenant au cours d'une année civile ne donnent pas lieu à abattement.

S'il n'a pas été convenu des modalités et de la périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le montant du reliquat résultant de la minoration de la prime décentralisée est versé uniformément à l'ensemble des salariés n'ayant pas subi de minoration, au prorata de leur temps de travail. Il y a lieu de distinguer, d'une part, le montant du reliquat dû à l'ensemble des salariés autres que les personnels visés au titre 20 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, le montant du reliquat dû aux médecins, biologistes et pharmaciens.

A3.1.5. – Absences n'entraînant pas abattement

Il est entendu que les absences suivantes ne donneront pas lieu à abattement :

- absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- périodes de congés payés ;
- absences autorisées dont bénéficient les délégués syndicaux et les représentants du personnel au titre des dispositions légales et conventionnelles ;
- absences pour congés de maternité ou d'adoption, tels que définis à l'article 12.01 de la présente convention ;
- absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles survenus ou contractés dans l'établissement ;
- absences pour accidents du trajet assimilés à des accidents du travail par la sécurité sociale ;
- périodes pendant lesquelles un salarié est maintenu ou rappelé sous les drapeaux ;
- périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'un congé de formation rémunéré, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- congés de courte durée prévus aux articles 11.02, 11.03 et 11.04 de la présente convention ;

- jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail;
- congé paternité;
- absences pour participation à un jury d'assises;
- le temps de repos de fin de carrière prévu à l'article 15.03.2.2.2 de la présente convention.

A3.2. – Indemnités pour travail de nuit

A3.2.1. – Salariés assurant un service normal

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant cinq heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

A3.2.2. – Salariés assurant un travail effectif

Les salariés qui assurent un travail effectif (intensif ou non) durant toute la durée de la nuit percevront, en outre, une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point.

A3.3. – Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés

Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égalé à 12,32 points CCN 51 pour 8 heures de travail. Si la durée de ce travail est différente de huit heures, le montant de l'indemnité est fixé à 1,54 point CCN 51 par heure ou fraction d'heure.

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué un dimanche ou un jour férié.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés.

A3.4. – Primes diverses

A3.4.1. – Indemnités diverses

Les indemnités suivantes sont placées en cadre d'extinction à compter du 1^{er} juillet 2003.

a) Pour les coursiers, une indemnité égale à la valeur d'une paire de chaussures, usage travail, par année de service.

b) Pour les cyclistes, une indemnité égale à 2 % du salaire de base.

c) Pour les ouvriers utilisant leurs outils personnels au service de l'établissement, une indemnité égale à 3 % du salaire de base perçu par ces ouvriers.

Pour le concierge assurant la chauffe de l'établissement, et pendant la période de chauffage, une indemnité égalé à 10 % de son salaire.

Seuls les salariés en place a la date d'application du présent avenant et percevant lesdites indemnités continuent à en bénéficier. En revanche, ces indemnités ne peuvent être versées aux nouveaux salariés.

A3.4.2. – Prime d'internat

A3.4.2.1. – Prime d'internat de 5 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés

La prime d'internat est attribuée aux personnels subissant dans le mois considéré au moins trois contraintes parmi celles énoncées ci-dessous :

- surveillance de nuit (responsabilité de surveillance nocturne);
- travail le dimanche ou les jours fériés;
- travail effectué au-delà de 20 heures.

La prime d'internat sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins trois contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les six derniers mois; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à six mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime d'internat est égal à 5 % du salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

A3.4.2.2. – Prime d'internat de 3 % dans les autres établissements

Une prime d'internat, égale à 3 % de leur salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancien-

neté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement, est attribuée aux personnels éducatifs subissant des sujétions d'internat, à savoir, travail ou présence de nuit ou travail les dimanches et jours fériés.

A3.4.3. – Prime pour contraintes conventionnelles particulières dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés

Une prime pour contraintes conventionnelles particulières est attribuée aux personnels subissant, dans le mois considéré, au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessous:

- trois prises de travail jour;
- période de travail d'une durée inférieure à trois heures;
- amplitude de la journée de travail supérieure à onze heures;
- durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail inférieure à douze heures.

De plus, les modifications du tableau de service intervenant au cours d'une quatorzaine équivalentront pour toute la durée de la quatorzaine forfaitairement à une contrainte particulière.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les six derniers mois; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à six mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime pour contraintes conventionnelles particulières est gal à 5 % du salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières est cumulable avec la prime d'internat.

A3.4.4. – Primes fonctionnelles

Les responsables de pouponnières exerçant dans les pouponnières du secteur social bénéficient d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Les salariés exerçant des fonctions de gérant de tutelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés exerçant la fonction de secrétaire du directeur d'un établissement de plus de 100 lits ou 100 ETP bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés autres qu'infirmiers qui exercent des fonctions à titre exclusif dans le domaine de la circulation extracorporelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Les salariés non visés à l'article A2.1.2, les chefs de bureau visés à l'article A2.1.2, responsables dans les directions chargées des ressources humaines de la gestion administrative des personnels, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 12 points.

Les salariés non visés à l'article A2.1.2, responsables d'un secteur global d'activité et encadrant au moins deux contremaîtres, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

A3.4.5. – Responsabilité d'espèces

L'établissement souscrit, au bénéfice des salariés ayant la responsabilité d'espèces, une assurance spécifique.

A3.4.6. – Personnels intervenant en milieu carcéral

Une indemnité forfaitaire est attribuée aux salariés dispensant des soins aux détenus dans les services médico-psychologiques régionaux, conformément aux dispositions du décret n° 86-02 du 14 mars 1986.

Le montant de l'indemnité est fixé à 24 points pour les salariés consacrant leur activité à temps plein à ces structures et au prorata pour les salariés à temps partiel.

A3.4.7. – Aides-soignants et aides médicopsychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie

Les aides-soignants et aides médico-psychologiques, détenteurs d'une attestation de suivi de l'intégralité de la formation spécifique à la fonction d'assistant de soins en gérontologie et qui assurent des fonctions d'assistant de soins en gérontologie dans une unité cognitivo-comportementale, une unité d'hébergement renforcée, un pôle d'activités et de soins adaptés ou dans une équipe spécialisée pour la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer d'un service de soins infirmiers à domicile, bénéficient d'une prime mensuelle égale à 90 € brut pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'assistant de soins en gérontologie quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein.

A3.5. – Avantages spéciaux accordés aux concierges

Les concierges en continu habitant la loge ont droit outre le repos hebdomadaire légal et les congés payés légaux, à un congé annuel compensateur de quinze jours (ou une indemnité équivalente).

Dans le cas d'un ménage ou seul un des conjoints tient le poste de concierge, l'autre conjoint ne doit pas assurer son remplacement à la loge, sans engagement contractuel.

A3.6. – Avantages en nature

A3.6.1. – Nourriture

A3.6.1.1. – Salariés ayant droit à deux repas gratuits par jour

Ont droit tous les jours à deux repas gratuits les salariés assurant les fonctions de :

- chefs de partie (saucier, entremetier, pâtissier);
- cuisiniers qualifiés;
- cuisiniers, sous-chefs de cuisine;
- cuisiniers, chefs de cuisine.

A3.6.1.2. – Salariés ayant droit éventuellement à un ou deux repas par jour

Ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où ils se trouvent, en raison de leurs horaires de travail, sur le lieu de travail aux heures du repas, les salariés assurant les fonctions de :

- garçon ou fille de cuisine;
- tournant et, éventuellement cafetier;
- plongeur;
- commis de cuisine;
- boucher qualifié;
- charcutier qualifié.

A3.6.1.3. – Salariés du secteur de l'enfance inadaptée

Lorsqu'ils sont chargés d'assurer une action éducative en prenant leurs repas à la table des enfants, les salariés énumérés ci-après bénéficient de la gratuité de ces repas :

- les salariés visés à l'annexe V à la convention;
- les AMP et salariés assimilés;
- les moniteurs-éducateurs;
- les éducateurs spécialisés et les éducateurs petite enfance;
- les cadres petite enfance et les cadres éducatifs assurant des fonctions d'éducateurs chefs.

A3.6.2. – Logement

A3.6.2.1. – Concierge

Le concierge est logé, chauffé et éclairé gratuitement.

A3.6.2.2. – Instituteurs et enseignants spécialisés

Les instituteurs et les enseignants spécialisés visés à la présente convention ont droit au logement gratuit.

En cas d'impossibilité de leur fournir le logement gratuit auquel ils ont droit, ils percevront une indemnité égale à 30 points.

A3.7. – Indemnités compensatrices de frais de déplacement

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

A3.7.1. – Indemnités pour frais de repas et de découcher

A3.7.1.1. – Taux des indemnités

1 repas (de midi ou du soir) : 2,5 points.

1 découcher (chambre + petit déjeuner) : 5 points.

A3.7.1.2. – Conditions d'attribution

Pour l'application des dispositions de l'article A3.7.1.1 ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir;
- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher.

A3.7.2. – Indemnités pour frais de transport

A3.7.2.1. – Transport par chemin de fer

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur les bases suivantes :

- tarif 1^{er} classe SNCF : cadres ;
- tarif 2^e classe SNCF : autres personnels.

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effectuée, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel.

A3.7.2.2. – Utilisation d'une voiture personnelle⁹

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité aux taux ci-après par kilomètre parcouru :

5 CV et moins.....	€/0,60.
6 CV et plus.....	€/0,72.

Dans ce cas, les salariés doivent avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule et ne peuvent prétendre à une indemnité de l'employeur ou son représentant pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

Les salariés ci-dessus visés ont droit – en sus des indemnités kilométriques qui leur sont versées par application du 2^e ou du 3^e alinéa du présent article – à une indemnité complémentaire qui leur sera versée mensuellement aux deux conditions ci-après :

- ne pas s'être vu proposer par l'employeur ou son représentant une voiture de service ;
- avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1 500 kilomètres.

Le taux de l'indemnité susvisée est fixé – quelle que soit la puissance de la voiture personnelle utilisée – à €/152,06.

A3.7.2.3. – Utilisation d'un bicycle à moteur (*)

Les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique au taux de €/0,17 par kilomètre parcouru.

A3.7.2.4. – Révision

Le montant des différentes indemnités visées aux articles A3.7.2.2 et A3.7.2.3 ci-dessus sera révisé deux fois par an, les révisions prenant effet au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année.

L'évolution des taux desdites indemnités sera identique à celle de l'indice INSEE « Services d'utilisation des véhicules privés » au cours des six mois (dont les indices sont connus) précédant chacun des réajustements.

A3.8. – Remboursement des titres de transport

Le remboursement par l'employeur ou son représentant des titres de transport doit être effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A3.9. – Allocation de transport aux salariés handicapés en Île-de-France

Par dérogation à l'article A3.8 ci-dessus, l'obligation d'utiliser – pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail – des moyens de transports publics de voyageurs n'est pas exigée des salariés qui, du fait de leur handicap, sont dans l'incapacité, dûment motivée, d'utiliser les transports en commun.

En conséquence de ce qui précède, les salariés précités perçoivent mensuellement – y compris pendant les périodes de congé annuel – une allocation spéciale égale à 50 % des onze douzièmes du prix de la carte Orange mensuelle en deuxième classe qu'ils devraient acheter pour effectuer le trajet de leur résidence habituelle à leur lieu de travail dans le temps le plus court si l'usage des transports publics de voyageurs leur était possible.»

Article 16

*Annexe V. – Dispositions particulières aux personnels éducatifs
en situation temporaire d'emploi salarié*

Sont insérés les articles A5.2.06 et A5.2.07 rédigés comme suit :

« A5.2.06. – Salaires

⁹ Taux applicable au 1^{er} juillet 2013.

Les personnels relevant de la présente annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles A5.2.01 à A5.2.05 inclus 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 ou en situation d'emploi ;
- calculés comme il est précisé à l'article A5.4.1 de la présente annexe.

A5.2.07. – Primes et indemnités

Les émoluments établis conformément aux dispositions de l'article A5.2.06 ci-dessus, complété par l'article A5.4.1, sont majorés, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité :

- de la prime d'internat de 5 % dont les conditions d'attribution sont précisées à l'article A3.4.2 de l'annexe III à la présente convention ;
- de la prime pour contraintes conventionnelles particulières dont les conditions d'attribution et le montant sont précisés à l'article A3.4.3 de l'annexe III à la présente convention ;
- de la prime décentralisée prévue à l'article A3.1 de l'annexe III à la présente convention. »

Il est inséré un article A5.3.4 rédigé comme suit :

A5.3.4. – Émoluments et primes

Les émoluments des salariés relevant de l'article A5.3, établis conformément aux dispositions de l'article A5.4.1, sont majorés, à l'exclusion de toute autre prime et indemnité :

- de la prime d'internat de 5 % dont les conditions d'attribution sont précisées à l'article A3.4.2 de l'annexe III à la présente convention ;
- de la prime pour contraintes conventionnelles particulières dont les conditions d'attribution et le montant sont précisés à l'article A3.4.3 de l'annexe III à la présente convention ;
- de la prime décentralisée prévue à l'article A3.1 de l'annexe III à la présente convention.

Il est inséré un article A5.4 rédigé comme suit :

A5.4. – Émoluments et primes

A5.4.1. – Émoluments

A5.4.1.1. – Élèves aides médico-psychologiques

Les salariés recrutés par application de l'article A5.2.02.1 sont – de leur recrutement à l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique – placés en position salariale en qualité d'élèves aides médico-psychologiques.

En cette qualité, ils sont classés au coefficient de référence 284.

A5.4.1.2

Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi n'ayant pas encore subi avec succès les épreuves de sélection,
et,

Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi n'ayant pas encore subi avec succès les épreuves de sélection.

Ils sont classés au coefficient de référence 284.

A5.4.1.3

Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ayant subi avec succès les épreuves de sélection,
et,

Candidat élève moniteur-éducateur (formation directe).

Ils sont classés – jusqu'à leur entrée effective en formation – au coefficient de référence 289.

A5.4.1.4

Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ayant subi avec succès les épreuves de sélection,
et,

Candidat élève éducateur spécialisé (formation directe).

Ils sont classés – jusqu'à leur entrée effective en formation – au coefficient de référence 289.

A5.4.1.5

Moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi.
Il perçoit un salaire mensuel correspondant au coefficient de référence 297.

A5.4.1.6

Éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi.
Il perçoit un salaire mensuel correspondant au coefficient de référence 330.

A5.4.2 – Tableau récapitulatif.

EMPLOIS	COEFFICIENTS DE RÉFÉRENCE
Candidats aux fonctions d'AMP – toutes étapes confondues: * élève A.M.P	284
Candidats aux fonctions de moniteur-éducateur: – avant succès aux épreuves de sélection: * candidat moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e.	284
– après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en formation: * candidat moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e.	289
* candidat élève moniteur-éducateur (f.d.)	289
– à partir de l'entrée effective en formation: * moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e.	297
Candidats aux fonctions d'éducateur spécialisé: – avant succès aux épreuves de sélection: * candidat éducateur spécialisé en f.c.e. ou s.e.	284
– après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en formation: * candidat éducateur spécialisé en f.c.e. ou s.e.	289
* candidat élève éducateur spécialisé (f.d.)	289
– à partir de l'entrée effective en formation: * éducateur spécialisé en f.c.e. ou s.e.	330
<p>Abréviations: f.c.e. ou s.e.: formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi f.d.: formation directe Important: Aux salaires (correspondant aux coefficients de référence indiqués ci-dessus) majorés, s'il y a lieu, de la prime d'internat et de la prime pour contraintes conventionnelles particulières, il convient, par application de l'article A5.2.07, d'ajouter la prime décentralisée calculée et payée comme indiquée audit article A5.2.07. Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté ne sont pas applicables aux salariés relevant de ladite annexe.</p>	

Article 17

Il est inséré une annexe VII. – Transfert total ou partiel d'établissement rédigée comme suit :

A7.1. – Objet

La présente annexe a pour objet de préciser les dispositions particulières applicables en sus des dispositions générales de la convention collective du 31 octobre 1951 et de ses annexes aux personnels travaillant dans un établissement du secteur de l'enfance inadaptée, relevant de ladite convention et participant à un transfert d'établissement total ou partiel périodique ou occasionnel organisé dans le cadre de la réglementation en vigueur (arrêté du 4 juillet 1966).

A7.2. – Régime de fonctionnement

Lors d'un transfert, le régime de fonctionnement est toujours celui de l'internat, ce qui peut impliquer pour certains agents le droit pendant le transfert à la prime d'internat.

A7.3. – Prime journalière forfaitaire de « transfert »

Pour compenser la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors de leur domicile, les personnels salariés relevant de la présente annexe bénéficient d'une prime forfaitaire de « transfert » fixée à la valeur de quatre points par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert y compris les jours de repos hebdomadaires situés dans la période du transfert.

A7.4. – Prime forfaitaire de « responsabilités exceptionnelles » et d'astreinte

En plus de la prime prévue à l'article précédent et, s'il y a lieu, par dérogation aux dispositions de l'article 08.03.2 de la convention, une prime forfaitaire de « responsabilités exceptionnelles » et d'astreinte est attribuée par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert :

- à la personne appelée par délégation du directeur de l'établissement à exercer la direction de fait du transfert;
- à la personne appelée à assumer la responsabilité des soins infirmiers.

Le montant de cette prime journalière qui varie selon l'importance du transfert est fixé comme suit :

- un, deux ou trois groupes d'enfants, adolescents ou adultes: 1,5 point;
- plus de trois groupes: 2 points.

La notion de groupe retenue étant celle en vigueur dans l'établissement.

A7.5. – Logement

Le logement des salariés participant à un transfert est assuré dans des conditions convenables par l'établissement.

Tout employé autorisé à se loger par ses propres moyens perçoit une indemnité calculée par référence au taux fixé à l'article A4.2.1 c de l'annexe IV à la convention.

A7.6. – Équipements en matériel et vestimentaires

Lorsque les personnels sont appelés à exercer des activités spécifiques au transfert, les équipements en matériel et vestimentaires nécessaires sont mis, pour l'exercice de leur service, à leur disposition par l'établissement.

A7.7. – Transport

Le transport aller et retour des salariés de l'établissement au lieu de transfert est assuré par l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de déplacement pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article A3.7 de l'annexe III à la convention.

A7.8. – Utilisation de voiture personnelle

Dans le cas d'utilisation pendant les transferts totaux ou partiels des établissements de voiture personnelle en tant que véhicule de service, à la demande de l'employeur, celui-ci devra prendre toutes garanties à ses frais d'une couverture complémentaire par police d'assurance temporaire de tous les risques encourus du fait de cette utilisation.

A7.9. – Information préalable des salariés

L'information préalable des salariés sera effectuée sauf cas d'extrême nécessité au moins un mois à l'avance.

Le règlement de chaque établissement devra obligatoirement comporter toutes les indications utiles afférentes aux obligations et modalités pratiques de participation des salariés aux transferts et en particulier pour les salariées mères de famille ayant des enfants en bas âge.»

Article 18

Il est inséré une annexe X. – Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés¹⁰ rédigée comme suit :

Les présentes dispositions concernent les assistants familiaux employés par des établissements ou services de placements familiaux spécialisés, autonomes ou non, prévus par le décret n° 56-284 du 9 mars 1956 modifié et l'arrêté du 7 juillet 1957 modifié.

« Ce placement familial spécialisé est différent du placement familial des pupilles de l'État, du placement familial des enfants protégés par le service d'aide sociale à l'enfance et du placement familial des enfants d'âge scolaire visés par les articles 67, 76 et 96 du code de la famille et de l'aide sociale et du placement surveillé relevant du service de la protection maternelle et infantile prévu par l'article 150 du code de la santé publique. »

(Arrêté du 7 juillet 1957, article 71, 2^e alinéa).

L'assistant familial peut accueillir des jeunes majeurs de moins de 21 ans (article L.421-2 nouveau du code de l'action sociale et des familles) (loi du 27 juin 2005).

A10.01. – Champ d'application

Ne peuvent être employées par des centres de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant familial que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par le code de l'action sociale et des familles, notamment en matière d'agrément.

A10.02. – Contrat d'accueil

Un contrat d'accueil ou de placement est signé par l'employeur, d'une part, l'assistant familial, d'autre part.

¹⁰ Pour la totalité de la présente annexe, par «enfant» il convient d'entendre «enfant, adolescent ou jeune majeur» handicapé ou inadapté, confié à l'établissement auquel est rattaché le service de placement familial spécialisé.

Les mentions obligatoires du contrat d'accueil sont celles prévues par le code de l'action sociale et des familles.

Ce contrat est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

Ce contrat est distinct du contrat de travail.

A10.03. – Recrutement

L'assistant familial est un salarié du service de placement familial spécialisé.

Les dispositions concernant les modes, conditions de recrutement et période d'essai sont celles prévues au titre IV de la présente convention, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la présente annexe.

A10.04. – Contrat de travail

L'agrément de l'assistant familial, prévu dans le code de l'action sociale et des familles, est un élément essentiel pour la validité du contrat de travail. Ce dernier doit tenir compte de l'attestation d'agrément qui comprend la date du début d'agrément ou du renouvellement, le nombre maximum d'enfants pouvant être gardés simultanément, le (ou les) type(s) d'accueil retenu(s).

Le retrait ou le non-renouvellement d'agrément rompt le contrat de travail. Il est fait application dans ce cas de l'article A10.12 de la présente convention.

A10.05. – Participation aux réunions et formations

La participation à certaines réunions institutionnelles fixées par la direction, les liaisons avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire du centre de placement familial font partie des obligations de service de l'assistant familial.

Les assistants familiaux sont soumis aux obligations de formation inscrites dans le code de l'action sociale et des familles.

A10.06. – Rémunération

La rémunération mensuelle de l'assistant familial est composée comme suit :

- une part correspondant à la fonction globale d'accueil : 50 fois le SMIC horaire par mois ;
- une part correspondant à l'accueil de chaque enfant : 70 fois le SMIC horaire par mois et par enfant ;
- à l'exclusion de tout élément de rémunération conventionnel.

Dispositions transitoires

Lorsqu'un assistant familial accueille de façon continue plus de trois enfants au 1^{er} juin 2006, la rémunération mensuelle qu'il perçoit ne peut être inférieure à 84,5 fois le salaire minimum de croissance pour chacun des enfants accueillis au-delà du troisième enfant, jusqu'à la fin du contrat d'accueil les concernant.

Soit, à titre d'exemple, pour 4 enfants accueillis au 1^{er} juin 2006, une rémunération mensuelle égale à : 50 fois le SMIC horaire + (70 fois le SMIC horaire × 3) + 84,5 fois le SMIC horaire, soit 344,5 fois le SMIC horaire.

Ces dispositions transitoires cessent de s'appliquer pour les contrats d'accueil conclus à compter du 1^{er} juin 2006.

La rémunération des assistants familiaux est majorée dans le cas où des contraintes réelles dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînées par l'état de santé de l'enfant pèsent sur eux : cette majoration ne peut être inférieure à 15,5 fois le SMIC horaire par mois par enfant accueilli.

A10.07. – Congés payés

En matière de congés payés, s'appliquent les articles 09.02.1, 09.04, 09.02.2 et 09.02.3 de la présente convention.

Ce congé annuel doit être pris par l'assistant familial afin de permettre à la famille d'accueil de se retrouver entre ses seuls membres pendant cinq semaines par an.

À titre exceptionnel, à la demande écrite de l'assistant familial et de son conjoint et avec l'accord de l'employeur, l'enfant pourra être maintenu dans la famille d'accueil durant les congés annuels de l'assistant familial. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de congés payés sera égale à 1,5/10 des salaires versés au cours des douze derniers mois.

Cette situation exceptionnelle ne pourra se reproduire deux années consécutives.

A10.08. – Jours fériés – Congés pour événements familiaux

Les dispositions conventionnelles applicables pour le 1^{er} mai et les autres jours fériés sont celles fixées aux articles 11.01.1, 11.01.2, 11.01.3.1, 11.01.3.2 et 11.01.3.3 de la présente convention. Leur sont également applicables les dispositions de l'article 11.03 relatives aux congés pour événements familiaux.

A10.09. – Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire de l'assistant familial est d'un jour; dans la mesure du possible, ce repos est pris.

Si l'assistant familial continue à assurer la garde de l'enfant placé pendant le repos hebdomadaire fixé ci-dessus, il percevra, par dérogation à l'article A10.06, une indemnité fixée forfaitairement à 10 points par repos hebdomadaire non pris.

Au cours de chaque trimestre civil, trois repos hebdomadaires au moins devront être pris par l'assistant familial. Ces trois jours comprendront au minimum un dimanche. Si ces trois jours ne sont pas consécutifs, ils devront comprendre au moins deux dimanches.

A10.10. – Absence de l'enfant

Lorsqu'un enfant placé est absent, l'assistant familial continue à percevoir la même rémunération pendant la période définie au contrat d'accueil.

A10.11. – Indemnité d'attente

Lorsque l'employeur est momentanément en mesure de ne confier aucun enfant à un assistant familial, celui-ci a droit à une indemnité journalière d'attente sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui et conformément à son agrément.

Cette indemnité d'attente est égale à 2,8 fois le SMIC horaire par jour.

Cette disposition n'est applicable qu'aux assistants familiaux qui justifient d'une ancienneté de trois mois au moins au service de l'employeur.

Si l'employeur n'a pas confié pendant quatre mois consécutifs d'enfant à un assistant familial, il est tenu soit de recommencer à lui verser la totalité de son salaire à l'issue de cette période soit de lui adresser la lettre recommandée de licenciement.

L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistant familial à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfants.

L'employeur est, en outre, tenu d'indiquer ce motif dans la lettre de licenciement.

A10.12. – Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, il sera fait application du titre 15. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois ou, si elle lui est plus favorable, la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

A10.13. – Indemnité d'entretien

L'indemnité d'entretien est fixée par jour et par enfant placé à 3,5 fois le minimum garanti prévu à l'article L. 1418 du code du travail.

Les fournitures, dont la nature est précisée dans le contrat d'accueil, sont prises en charge par l'établissement ou le service.

A10.14. – Arrêt de travail

Lorsque, en raison de la maladie de l'assistant familial, celui-ci et la famille d'accueil ne peuvent plus assurer la garde de l'enfant (ou des enfants) confié(s), il sera fait application du titre XIII au vu du certificat d'arrêt de travail. La garde de l'enfant est alors assumée par l'établissement.

A10.15. – Mandats

Les titres II et III de la présente convention sont applicables aux assistants familiaux concernés par la présente annexe.

A10.16. – Situations individuelles plus favorables

La présente annexe ne peut porter atteinte à des situations individuelles plus favorables.»

Article 19

Les dispositions des articles 7 à 12 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 sont restaurées comme suit :

« Article 7 : Modalités d'application du présent avenant

Les personnels en place à la date d'application du présent avenant sont reclassés dans les conditions fixées en annexe au présent avenant, ledit reclassement étant effectué sur la base de la situation réelle des salariés à la date d'application de l'avenant fixée à l'article 16.

Toutefois, ce reclassement s'effectue suivant les modalités ci-dessous :

- au 1^{er} juillet 2003, chaque salarié est reclassé avec un coefficient provisoire d'une durée d'un an, auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les compléments encadrement, diplôme et métier, la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière pour moitié. Ce reclassement provisoire assure à chaque salarié une rémunération au moins égale à la moyenne de la somme de la rémunération actuelle et de la rémunération de reclassement ;

Cependant, les salariés bénéficiant au 1^{er} juillet 2003 d'une indemnité différentielle sont reclassés définitivement à cette même date ;

- au 1^{er} juillet 2004, chaque salarié bénéficiant d'un coefficient provisoire est reclassé définitivement au coefficient de son regroupement de métier avec le cas échéant les compléments encadrement, diplôme et métier, auxquels s'ajoutent s'il y a lieu la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière en totalité ;
- s'agissant des médecins, pharmaciens et biologistes, le montant de la prime décentralisée est égal à 2,5 % à compter du 1^{er} juillet 2003 et à 5 % à compter du 1^{er} juillet 2004.

Des tableaux de ce reclassement sont annexés au présent avenant permettant le reclassement de chaque salarié quelle que soit sa position salariale dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 actuelle.

Lorsque les salariés sont maintenus provisoirement dans un échelon au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, alors qu'ils auraient dû être classés à l'échelon supérieur, leur reclassement s'effectue après les avoir positionnés à l'échelon supérieur qui aurait dû être le leur s'ils n'avaient pas été maintenus provisoirement dans un échelon inférieur.

Pour les salariés cadres bénéficiant de points au titre de l'ancienneté et/ou de la technicité, conformément aux règles de promotion prévues à l'article 08.02.2 ancien, il est procédé à une conversion de ces points (ancienneté et technicité) en pourcentage d'ancienneté et/ou de majoration spécifique, en divisant lesdits points par le coefficient des salariés avant reclassement.

« Article 8 : Indemnité de carrière

Il est créé une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir, si nécessaire, à chaque salarié, pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir, sur la base d'une carrière théorique de quarante ans, une rémunération égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

Ce mécanisme a pour effet de compenser, pour les personnels en place au moment du reclassement, les effets d'une répartition différente de la même masse salariale sur la carrière.

Cette indemnité de carrière présente les caractères suivants :

- elle est fixée en points ;
- elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière ;
- en cas de promotion, l'incidence de celle-ci réduit d'autant le montant de l'indemnité de carrière ;
- le salarié en conserve le bénéfice dans l'hypothèse d'exercice dans différents établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Le montant de l'indemnité de carrière est déterminé sur la base d'un temps complet dans une annexe au présent avenant pour chaque emploi, chaque grille indiciaire ou coefficient en tenant compte de l'ancienneté.

Elle est réduite à due proportion pour les temps partiels.

Elle est donc fixée au niveau national pour l'ensemble des salariés en tenant compte de leur positionnement dans les grilles de rémunération au jour de l'application du présent avenant.

Son montant a été déterminé en comparant les déroulements de carrière respectifs dans l'ancien et le nouveau dispositif.

Pour cette comparaison, ont été pris en compte dans l'ancien dispositif les éléments suivants :

- le salaire indiciaire intégrant l'indemnité de solidarité ;
- les primes, indemnités et bonifications indiciaires inhérentes à certains emplois ;
- pour les cadres administratifs de gestion et de direction, le coefficient de base majoré de la technicité et de l'ancienneté et des points de majoration forfaitaire ;
- pour les médecins, pharmaciens, biologistes, l'indemnité mensuelle brute de 2 400 francs prévue par l'avenant n° 2001-02 ;
- pour les sages-femmes, la prime indiciaire mensuelle de 35 points prévue par l'avenant n° 2001-01 ;
- l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 %, quel que soit le secteur ;
- la prime d'assiduité et de ponctualité de 7,5 % pour les salariés bénéficiaires.

De ce salaire sont extraits 5 % soit un montant égal à la prime décentralisée.

Dans le nouveau dispositif, ont été pris en compte les éléments suivants :

- le coefficient de référence ;
- les compléments de rémunération liés à l'exercice de fonctions d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même ;
- la prime d'ancienneté de 1 % par an, limitée à 30 % ;
- pour les personnels cadres, la majoration spécifique de 1 % par an, limitée à 20 %.

Cette comparaison s'effectue à compter de la date d'application du présent avenant, en tenant compte de la totalité des années restant à parcourir jusqu'au terme de la carrière complète de quarante ans.

Le montant ainsi déterminé est lissé et ramené à une base moyenne mensuelle.

« Article 9 : Indemnité différentielle

L'indemnité différentielle a pour objet d'assurer, si nécessaire, à chaque salarié au moment de son reclassement un niveau de rémunération équivalant à celui dont il bénéficiait antérieurement dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

Cette indemnité différentielle présente les caractères suivants :

- elle est fixée en euros courants ;
- elle est versée mensuellement ;
- elle se résorbe au fur et à mesure des augmentations générales et individuelles et disparaît dès lors que celles-ci portent le niveau de rémunération à hauteur de celui dont les personnels bénéficiaient sur les bases de l'ancien dispositif.

Le montant de l'indemnité différentielle doit être déterminé en comparant la rémunération conventionnelle acquise le dernier mois complet précédant l'application du nouveau dispositif de rémunération et la rémunération due en application du présent avenant.

Cette comparaison doit être effectuée en tenant compte, d'une part, des mêmes éléments que ceux ayant servi à la détermination de l'indemnité de carrière, et d'autre part, de l'indemnité de carrière.

Elle est donc fixée au niveau national pour l'ensemble des salariés en tenant compte de leur positionnement dans les grilles de rémunération au jour de l'application du présent avenant fixé à l'article 16.

« Article 10 : Situation particulière

La prime décentralisée ne peut se cumuler avec aucune autre prime conventionnelle ou contractuelle ayant le même objet.

« Article 11 : Intégration de l'indemnité de solidarité

L'indemnité de solidarité instaurée dans le cadre de la réduction du temps de travail (avenants n° 99-01 du 2 février 1999 modifié par ses quatre additifs et n° 2000-02 du 12 avril 2000) est intégrée dans le nouveau dispositif de rémunération à compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16.

« Article 12 : Neutralisation de l'ancienneté

À compter de la date d'application du présent avenant fixée à l'article 16, les mesures conventionnelles relatives à la neutralisation de l'ancienneté sont supprimées.

Sont concernés les salariés dont l'application de la neutralisation est en cours ainsi que les salariés qui n'ont pas encore fait l'objet de son application.

Lors du reclassement d'un salarié au titre du présent avenant, l'échelon ou le pourcentage d'ancienneté pris en compte est celui auquel il aurait accédé sans la neutralisation de l'ancienneté.

En outre, dans cet échelon ou ce pourcentage d'ancienneté, l'ancienneté est majorée pour les salariés concernés de leur période réelle de neutralisation.

À compter de la date d'application du présent avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, il est mis fin aux dispositions prévues à l'article 3 de l'avenant n° 2001-03 du 20 février 2001.

Les articles 14 et 15 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 relatif au comité de suivi et au financement dudit avenant sont supprimés et l'article 16 est restauré et renuméroté en conséquence.

« Article 14: Date d'application

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, au 1^{er} juillet 2003.

À défaut d'agrément à cette date, il prend effet le premier jour du mois suivant l'agrément.

S'agissant des dispositions de l'annexe II à la convention collective, celles-ci ne prendront effet qu'après accord de l'AGIRC.

« Article 20: Date d'application

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Il est expressément prévu que les dispositions relatives à la prime d'ancienneté et au complément technicité des cadres visées à l'article 7 du présent avenant n'entreront en vigueur au 1^{er} novembre 2014, que si leurs modalités d'application et notamment celles relatives aux salariés présents au 1^{er} novembre 2014 ont été définies par avenant au plus tard le 1^{er} mai 2014.

Il est expressément convenu que son entrée en vigueur est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même convention collective de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Le présent avenant prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 4 février 2014.

*La Fédération des établissements hospitaliers
d'aide à la personne privés non lucratifs*

SIGNÉ

*La Fédération française de la santé
et de l'action sociale « CFE-CGC »*

SIGNÉ

*La Fédération de la santé
et de l'action sociale « CGT »*

NON SIGNATAIRE

*La Fédération des services publics
et de santé « CGT-FO »*

NON SIGNATAIRE

*La Fédération nationale des syndicats de services
de santé et services sociaux « CFDT »*

SIGNÉ

La Fédération santé et sociaux « CFTC »

SIGNÉ