

Convention collective

(Maj FEVRIER 2005)



LexiSocial.com
L'encyclopédie du droit social



AVERTISSEMENTS :

Ce document n'est pas une version officielle. En cas de doute ou de litige, consultez le texte officiel (Edition du Journal Officiel de la République Française) disponible en version papier sur www.LexiSocial.com.

Une convention collective est un texte vivant et évolutif ; ses mises à jour sont nombreuses et fréquentes. Afin d'actualiser ces informations, pensez à consulter régulièrement la rubrique actualité de votre convention collective ou abonnez-vous à la news letters de LexiSocial.com.

I. - DISPOSITIONS PERMANENTES

I. - DISPOSITIONS PERMANENTES

TITRE I^{er}

RÈGLES GÉNÉRALES

Champ d'application professionnel (Article 1^{er})

Durée, résiliation (art. 2)

Révision (art. 3)

Effets (art. 4)

Personnel intermittent et temporaire (art. 5)

Adhésions (art. 6)

TITRE II

LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Liberté d'opinion (art. 7)

Exercice du droit syndical (art. 8)

Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale (art. 9)

Délégués du personnel (art. 10)

Comité d'entreprise (art. 10 *bis*)

Conseil d'établissement (art. 10 *ter*)

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 10 *quater*)

TITRE III

RECRUTEMENT ET LICENCIEMENT

Conditions de recrutement (art. 11)

Affectation d'emploi (art. 12)

Embauche (art. 13)

Période d'essai (art. 13 *bis*)

Emploi à durée déterminée (art. 14)

Absences (art. 15)

Rupture du contrat de travail. - Délai-congé (art. 16)

Indemnité de licenciement (art. 17)

Départ à la retraite (art. 18)

Licenciements pour suppressions d'emplois (art. 19)

TITRE IV

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Décompte et répartition du temps de travail (Article 20)

Repos hebdomadaire (Article 21)

Congés payés annuels (art. 22)

Congés payés fériés (art. 23)

Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation (Article 23 bis)

Congés payés familiaux et exceptionnels (art. 24)

Congés exceptionnels non rémunérés (art. 25)

Congés de formation économique, sociale et syndicale (art. 25 bis)

Congés de maladie (art. 26)

Congés pour accident du travail et maladie professionnelle (art. 27)

Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation (art. 28)

Congés pour périodes militaires (art. 29)

Absences (art. 30)

Exécution du service et devoirs du personnel (art. 31)

Promotion sociale et perfectionnement (art. 32)

Conditions générales de discipline (art. 33)

Commission régionale paritaire de conciliation (art. 34)

Hygiène et sécurité (art. 35)

TITRE V

RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

Salaires et indemnités (art. 36)

Salaire minimum garanti (art. 37)

Classement fonctionnel (art. 38)

Majorations d'ancienneté (art. 39)

Changement de catégorie temporaire (art. 40)

Frais professionnels (art. 41)

Régime de retraite complémentaire et de prévoyance (art. 42)

Avantages accessoires : logement (art. 43)

Avantages accessoires : nourriture (art. 44)

TITRE VI

DISPOSITIONS SPÉCIALES AUX CADRES

TITRE VII

CONCILIATION ET ARBITRAGE

Commission nationale paritaire de conciliation (art. 45)

TITRE VIII

MESURES TRANSITOIRES

Intégrations (Article 46)

Reclassements (Article 47)

II. - ANNEXES

ANNEXE N° 1

Salaires, indemnités, avantages en nature

ANNEXE N° 1 BIS

Dispositions particulières aux personnels participant à un « transfert » d'activités total ou partiel, périodique ou occasionnel, des établissements et services : camps et colonies de vacances, classes de neige et de mer, activités de soutien professionnel et extraprofessionnel en CAT, séjours de vacances pour personnes handicapées adultes, chantiers extérieurs

ANNEXE N° 2

Dispositions particulières au personnel de direction, d'administration et de gestion

ANNEXE N° 3

Dispositions particulières au personnel éducatif, pédagogique et social

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE SALAIRES DU PERSONNEL ÉDUCATIF, PÉDAGOGIQUE ET SOCIAL

PROFESSEUR D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE

Tableau A 1 des annexes de l'arrêté du 30 juillet 1965 du ministère de la jeunesse et des sports.

Annexes

ANNEXE N° 3 A

Liste des écoles de formation d'éducateurs spécialisés

Annexe à l'avenant n° 119 du 1^{er} février 1979

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

ANNEXE N° 3 B

Liste des instituts, écoles et cycles de formation de moniteurs-éducateurs

ANNEXE N° 3 C

Liste des centres de formation ou écoles de jardinières d'enfants

ANNEXE N° 3 D

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

ANNEXE N° 4

**Dispositions particulières
au personnel psychologique et paramédical**

**CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS
DE SALAIRES DU PERSONNEL PSYCHOLOGIQUE
ET PARAMÉDICAL**

ANNEXE N° 5

**Dispositions particulières
au personnel des services généraux**

**CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU PERSONNEL
DES SERVICES GÉNÉRAUX**

AVENANT N° 285 DU 8 JUILLET 2003

Relatif à l'emploi des maîtres et maîtresses de maison

AVENANT N° 284 DU 8 JUILLET 2003

Relatif au surveillant de nuit qualifié

Ancienne ANNEXE N° 6

Dispositions spéciales aux cadres

Nouvelle ANNEXE N° 6

Dispositions spéciales aux cadres

ANNEXE N° 7

**Dispositions particulières au personnel des IRTS,
centres de formation et instituts de formation**

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES RÉMUNÉRATIONS

Responsable de projet ou chargé de mission

ANNEXE N° 8

Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié : en attente de formation ou bénéficiant de formation en cours d'emploi

CLASSIFICATION DES EMPLOIS
ET COEFFICIENTS DE SALAIRES

APPLICATION DES ARTICLES 11 ET 14 DE L'ANNEXE N° 8

ADDITIF

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JANVIER 1978

concernant les éducateurs techniques admis à la préparation du CAFETS, à la convention collective nationale de travail de l'enfance et de l'adolescence inadaptées

ANNEXE N° 9

Dispositions particulières aux personnels des établissements et services pour déficients auditifs et visuels

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS
DE SALAIRES

ANNEXE N° 10

Dispositions particulières au personnel des établissements et services pour personnes handicapées adultes

III. - ACCORDS DIVERS

PROTOCOLE D'ACCORD DU 8 AVRIL 1982

relatif aux contrats de solidarité, préretraite démission, préretraite progressive, définis par l'ordonnance n° 82-40 du 16 janvier 1982

PROTOCOLE D'ACCORD DU 2 MAI 1983

relatif à l'indemnisation des représentants syndicaux aux commissions nationales paritaires

PROTOCOLE D'ACCORD DU 25 FÉVRIER 1985

relatif à la formation des jeunes

ACCORD DU 15 MARS 1985
relatif au fonds d'assurance formation

PROTOCOLE D'ACCORD DU 29 AVRIL 1985
relatif aux objectifs de formation

PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 MAI 1985
relatif aux objectifs de formation

PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 MAI 1985
relatif au remboursement des frais de déplacement
des salariés participant aux négociations paritaires

AVENANT N° 223 DU 1^{ER} MARS 1991
relatif au financement de la formation professionnelle

PROTOCOLE D'ACCORD DU 9 MARS 1993
relatif aux congés individuels de formation
et congés de bilan de compétences

PROTOCOLE D'ACCORD DU 25 FÉVRIER 1985
relatif à la préretraite

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 OCTOBRE 1993
relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, du secteur
sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif

ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 1995
relatif à la cessation anticipée d'activité

AVENANT N° 1 DU 27 FÉVRIER 1996
relatif aux délégations régionales

ACCORD DU 12 JANVIER 1998
relatif à la cessation anticipée d'activité dans le secteur
sanitaire, médico-social et social sans but lucratif

ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 1999
Visant à mettre en œuvre la création d'Emplois par l'Aménagement et

la réduction du temps de travail. Accord agréé (la date de l'Arrêté sera communiqué ultérieurement). (Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif)

ACCORD N° 2001-01 DU 3 AVRIL 2001
Modifiant l'accord ARTT du 1^{er} avril 1999

ACCORD-CADRE DU 12 MARS 1999
Relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail

ARRÊTÉ DU 4 AOÛT 1999 portant extension d'un accord conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif

AVENANT N° 3 DU 14 MARS 2000
À l'accord relatif à l'ARTT

ASTREINTES

ACCORD N° 2002-02 DU 14 MAI 2002
Relatif aux astreintes

TRAVAIL DE NUIT

ACCORD N° 2002-01 DU 17 AVRIL 2002
Sur le travail de nuit

EMPLOI D'EPS ET D'APS

AVENANT N° 292 DU 14 JANVIER 2004
Relatif aux emplois d'EPS et d'APS

AVANTAGES EN NATURE

AVENANT N° 289 DU 3 OCTOBRE 2003
Relatif aux repas et aux logements fournis par l'employeur

SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITÉS

AVENANT n° 275 du 28 juin 2001

Relatif à la revalorisation du point au 1^{er} septembre 2001

AVENANT N° 277 DU 11 MARS 2002

Sur la valeur du point

AVENANT N° 281 DU 22 OCTOBRE 2002

Sur la valeur du point

AVENANT N° 242 DU 10 MARS 1993

AVENANT N° 243 DU 10 MARS 1993

AVENANT N° 244 DU 10 MARS 1993

AVENANT N° 249 DU 21 JUIN 1994

AVENANT N° 253 DU 25 OCTOBRE 1994

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

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

SALAIRES

Annexe N° 1

MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

MODÈLE DE CONTRAT

TITRE I^{er} RÈGLES GÉNÉRALES

Article 1^{er} Champ d'application professionnel (modifié par avenant n° 282 du 22 octobre 2002)

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

- de protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse :
 - auprès des mineurs et des adultes handicapés ;
 - auprès de la famille ;
- d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale ;
- de soins à caractère médico-social ;
- auprès des personnes âgées handicapées ;
- de formation en travail social,

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

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

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

80.2C. - Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

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

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

80.4. - Formation permanente et autres activités d'enseignement : activités de formation, en général non classables par niveau.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

85.3H. - Aide par le travail, notamment :

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

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

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

85.3J. - Aide à domicile : cette classe concerne les visites à domicile et services

d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.

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

- actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- centres médico-psycho-pédagogique (CMPP), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) ;
- clubs et équipes de prévention spécialisée ;
- préparation, suivi et reclassement de personnes handicapées ;
- services de tutelle : activités relevant des associations et services tutélaires aux majeurs protégés et aux prestations sociales.

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

91.1A. - Organisations patronales ou paritaires :

- activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication ;
- gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.

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

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

Article 2 Durée, résiliation (*Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985*)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer

moyennant un préavis de six mois, de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune des autres parties.

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

Article 3 Révision

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

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

Article 4 Effets

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

Article 5 Personnel intermittent et temporaire

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

Article 6 Adhésions

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

TITRE II LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Article 7 Liberté d'opinion *(Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985)*

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la

respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail.

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

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

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

Article 8 Exercice du droit syndical (*Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985*)

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

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

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

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

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

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

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

syndicales ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ENTREPRISE ou établissement de	CREDIT D'HEURES PAR DÉLÉGUÉ
50 à 150 salariés.....	10 heures
151 à 500 salariés.....	15 heures

Plus de 500 salariés.....	20 heures
---------------------------	-----------

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

Délégué central et délégué supplémentaire

Ils seront désignés conformément à la loi.

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour représentation dans les commissions paritaires ;
- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires ;
- pour exercice d'un mandat syndical,

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

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

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

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

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donneront pas lieu à réduction

de salaire et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Situation du personnel en interruption de travail pour exercice d'un mandat syndical

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

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

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

Article 9 Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

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

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

Article 10 Délégués du personnel (*Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985*)

1. Conditions pour être électeur et pour être éligible :

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

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

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

2. Organisation des élections :

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

Il informe chaque année le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des

élections et invite en même temps les organisations syndicales départementales intéressées à établir les listes de leurs candidats.

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

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

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

3. Utilisation des heures de délégation :

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

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

Article 10 bis Comité d'entreprise (Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985)

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

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

Rôle et attributions

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

a) Attributions professionnelles :

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

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

Il donne son avis sur le plan de formation.

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

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

b) Attributions d'ordre économique :

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

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

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

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

c) Attributions d'ordre social et culturel :

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

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

Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des

membres élus sont supportés financièrement dans les conditions prévues par la loi.

Article 10 ter Conseil d'établissement (Remplacé par avenant n° 160 du 25 février 1985)

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 10 quater Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Ajouté par avenant n° 160 du 25 février 1985)

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

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

Elle a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité

des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

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

TITRE III RECRUTEMENT ET LICENCIEMENT

Article 11 Conditions de recrutement

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

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

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

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

(Ajouter par avenant 278 du 24 avril 2002 ; la date d'effet de cet avenant est fixée au 1^{er} jour du mois qui suit son agrément)

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

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

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

Article 12 Affectation d'emploi

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

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

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

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

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

Article 13 Embauche

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

- la date d'entrée ;
- la nature de l'emploi et des fonctions ;
- le lieu où s'exercera l'emploi ;
- le coefficient hiérarchique ;
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission, du délai-congé ;
- l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accession à

l'échelon supérieur ;

– la rémunération mensuelle brute ;

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

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

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

Article 13 bis Période d'essai

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

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

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

Article 14 Emploi à durée déterminée (*Intitulé modifié par avenant n° 166 du 25 septembre 1985*)

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

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

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

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

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire qui passera à la fin de son contrat provisoire dans l'effectif permanent de l'entreprise sera exempté de

la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

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

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

Article 15 Absences

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

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

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

Article 16 Rupture du contrat de travail. - Délai-congé

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 17 Indemnité de licenciement

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

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

Article 18 Départ à la retraite (*Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985*)

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

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

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

- un mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise dix années d'ancienneté au service de la même entreprise ;
- trois mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins quinze ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention ;

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

Protocole d'accord du 8 avril 1982

Article 1^{er} . Procédure d'information des salariés

Chaque employeur concerné par la présence de salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans (nés au plus tard en 1928) et de moins de soixante ans (nés au plus tôt en 1923) adressera à ces derniers un courrier précisant les éléments essentiels de la réglementation et les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de solidarité. Il sera accompagné de la notice explicative établie par l'ANPE. Le comité d'entreprise ou le conseil d'établissement seront simultanément informés.

Il rappellera aux intéressés qu'ils peuvent demander des informations complémentaires auprès des services officiels (inspection du travail et ANPE), de leur employeur et des représentants du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux). Les salariés qui le désireront auront la faculté de solliciter un entretien de leur direction au cours duquel ils pourront se faire assister d'un représentant du personnel.

Article 2. Saisine du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement

Si la conclusion d'un contrat de solidarité est envisagée, le comité d'entreprise ou le conseil d'établissement sera convoqué par l'employeur afin de délibérer sur les conditions de conclusion et de réalisation du contrat de solidarité.

Article 3. Mesures financières

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de solidarité pourront prétendre, s'ils en remplissent les conditions, à l'application de l'article 18 et de l'avenant n° 130 du 18 décembre 1979 de la convention collective du 15 mars 1966 (Dispositions générales).

En matière de prévoyance et jusqu'à l'âge légal de la retraite, le bénéfice du régime de prévoyance relativement au capital décès est maintenu aux salariés bénéficiaires du contrat de solidarité.

L'assiette retenue pour le calcul des cotisations est égale à la totalité du salaire ayant servi de base au calcul de la garantie de ressources.

Protocole d'accord du 25 février 1985

Les salariés d'au moins cinquante-cinq ans qui demandent la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire progressive (contrat de solidarité) bénéficieront lors de leur cessation totale d'activité de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions fixées à l'article 18 de la convention collective.

Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.

Article 19 Licenciements pour suppressions d'emplois

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

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

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

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

TITRE IV EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 20 Décompte et répartition du temps de travail (*Remplacé par accord du 12 mars 1999*)

20.1. *Durée hebdomadaire de travail*

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 *bis* du code du travail, est

fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres au plus tard.

20.2 Répartition de la durée du travail

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

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;
- par quatorzaine (70 heures) ;
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année ;
- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

20.3. Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 12 semaines

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

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

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

20.4. Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre

de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

– annexe n° 2 (article 5) ;

– annexe n° 7 (article 3) ;

– annexe n° 9 (article 3) ;

– annexe n° 10 (article 6) ;

– annexe n^{os} 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

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

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

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

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

20.5. *Durée quotidienne du travail*

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

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

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

20.6. Pauses

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

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

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

20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

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

20.8. Conditions de travail

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

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

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

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

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

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les

2 sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

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

20.9. Organisation du temps de travail

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

- protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;
- article 5 de l'annexe n° 3 ;
- article 4 de l'annexe n° 4 ;
- article 3 de l'annexe n° 7.

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

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

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

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

- a) Les heures travaillées auprès des usagers ;
- b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents

administratifs ;

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

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

Article 21 Repos hebdomadaire (Remplacé par accord du 12 mars 1999)

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

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

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

Article 22 Congés payés annuels (Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985)

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

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

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

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

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

- les périodes de congé payé annuel ;
- les périodes d'absence pour congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à trente jours, et celles donnant lieu à la rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention ;
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- les absences lors des congés individuels de formation.

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

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

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

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

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

Si un salarié se trouve absent pour maladie justifiée à la date fixée comme

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

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

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

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

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

(Tel que modifié par avenant n° 10 du 6 juin 1968.)

Article 23 Congés payés fériés (Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985)

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

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

- quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal ou
- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

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

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

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

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

Article 23 bis Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation (*Ajouté par accord du 12 mars 1999*)

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

Article 24 Congés payés familiaux et exceptionnels

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

- cinq jours ouvrables pour mariage de l'employé ;
- deux jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;
- un jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;
- cinq jours ouvrables pour décès du conjoint ou d'un enfant ;
- deux jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

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

Selon les délais de route reconnus nécessaires, un ou deux jours supplémentaires seront accordés.

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

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

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

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

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

Article 25 Congés exceptionnels non rémunérés (*Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985*)

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

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

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

Article 25 bis Congés de formation économique, sociale et syndicale (*Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985*)

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

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

Article 26 Congés de maladie (*Modifié par avenant n° 201 du 10 mai 1989*)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 27 Congés pour accident du travail et maladie professionnelle (Remplacé par avenant n° 209 du 7 décembre 1989)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 28 Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation (*Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985*)

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

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

Article 29 Congés pour périodes militaires

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

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

Article 30 Absences (*Supprimé par avenant n° 73 bis du 13 mai 1975 et remplacé par l'article 15*)

Article 31 Exécution du service et devoirs du personnel (*Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985*)

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

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

Si pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le

salarié ne pourra prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 40 que si la durée du remplacement excède un mois.

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

Article 32 Promotion sociale et perfectionnement

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

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

Article 33 Conditions générales de discipline (*Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985*)

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

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

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

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

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

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

Article 34 Commission régionale paritaire de conciliation

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

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

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

Les syndicats du « collège employeurs » désigneront quatre titulaires et deux suppléants, pris parmi les représentants des organismes adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention.

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

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

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

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

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

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

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

Article 35 Hygiène et sécurité

Dans le cadre de la législation sur la médecine du travail et de la législation sur les établissements de cure, des consultations médicales seront assurées

gratuitement et organisées périodiquement à l'intention du personnel.

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

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

TITRE V RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

Article 36 Salaires et indemnités

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

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

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

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

Les appointements et salaires seront complétés :

- par une majoration familiale de salaire distincte des prestations familiales accordée à tout salarié chargé de famille, selon les modalités définies en annexe à la présente convention ;
- par des indemnités pour sujétions particulières consenties à certaines catégories de personnel, selon les dispositions spéciales fixées en ce qui les concerne.

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

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

Article 37 Salaire minimum garanti (*Modifié par avenant n° 249 du 21 juin 1994*)

Le salaire minimum conventionnel est fixé sur la base de l'indice 338.

Article 38 Classement fonctionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 39 Majorations d'ancienneté (*Remplacé par avenant n° 202 du 27 juin 1989, effet au 1^{er} juillet 1989*)

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

- d'une année lorsque cette durée est de trois ans ;
- d'une année et demie lorsqu'elle est de quatre ans,

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

Article 40 Changement de catégorie temporaire (*Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985*)

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

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

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

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;
- soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

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

Article 41 Frais professionnels

Les frais de déplacement et de séjour pour les besoins du service seront remboursés selon les modalités et taux prévus en annexe à la présente convention (annexe n° 1, articles 7 et 8).

En ce qui concerne les frais de conduite et de transfert des mineurs, ils sont remboursés selon les dispositions réglementaires fixées par le ministère de la justice.

**Article 42 Régime de retraite complémentaire et de prévoyance
(Remplacé par avenant n° 166 du 25 septembre 1985)**

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite et de prévoyance assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale, selon la répartition suivante :

	EMPLOYEUR	SALARIE	TOTAL
	(%)	(%)	(%)
Au titre de retraite	5	3	8
Au titre de prévoyance	1	1	2
Total en pourcentage	6	4	10

Article 43 Avantages accessoires : logement (Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir le « sommaire » pour consulter l'avenant)

A l'exception des salariés pour lesquels la nécessité de logement est liée à la fonction et reconnue comme telle aux annexes particulières à la présente convention, les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement du personnel.

Des chambres meublées pourront être mises à la disposition du personnel à titre onéreux, aux conditions définies en annexe à la présente convention.

Des logements meublés ou non pourront être mis à la disposition du personnel à titre onéreux.

Le loyer correspondant sera précompté mensuellement sur les salaires. A défaut de dispositions plus favorables résultant d'annexes à la présente convention ou d'accords particuliers, le taux en sera fixé sur la base de la valeur réelle d'estimation de la prestation ainsi fournie, compte tenu des éléments de confort. Des réductions de cette base seront opérées en fonction de l'utilité de service assortissant cette possibilité de logement.

La jouissance du logement fourni est nécessairement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire, et la législation commune de maintien dans les lieux en matière de loyer ne pourra en aucun cas être appliquée.

En cas de suspension du contrat de travail, le salarié conservera la jouissance de son logement, sous réserve qu'il acquitte les retenues fixées dans les conditions ci-après :

- congé de maladie, de maternité, d'accident de travail : maintien dans les lieux six mois maximum ;
- congé non rémunéré de convenances personnelles : maintien dans les lieux trois mois maximum ;
- service militaire : pas de droit à maintien dans les lieux.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à l'occupation des lieux cesse dès la rupture. En cas de logement non meublé, un délai d'un mois sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.

En cas de décès du salarié dans l'exercice de ses fonctions, la veuve et les enfants à charge peuvent conserver le logement pendant trois mois.

La jouissance d'un logement attribué expressément à un ménage de salariés, employés tous deux dans l'établissement, pourra cesser à la rupture du contrat de travail d'un seul d'entre eux.

Sauf lorsque l'emploi implique obligatoirement la résidence, le salarié logé qui demande à ne plus être logé par l'établissement n'est pas considéré comme rompant son contrat de travail.

Le personnel logé jouira de sa liberté individuelle pleine et entière, sauf restrictions imposées par la moralité et le règlement de l'établissement. Il est responsable du bon entretien des locaux et devra en user avec le souci de les maintenir en parfait état et sans occasionner de gêne à ses voisins, de même pour le matériel et le mobilier mis le cas échéant à sa disposition.

En cas de dégradations, dont il sera par ailleurs responsable pécuniairement, de négligences graves, de plaintes des voisins ou de manquement au règlement, la jouissance du logement pourra lui être retirée.

Cette décision de retrait, considérée comme une sanction disciplinaire, sera prononcée dans les conditions et formes établies en matière de discipline.

Le règlement spécial concernant les logements, obligatoire dans chaque

établissement, sera communiqué au salarié logé, préalablement à l'embauche ou à l'affectation d'un logement. L'intéressé ne pourra se soustraire aux contrôles de son application effectués en sa présence.

Article 44 Avantages accessoires : nourriture (Article abrogé par l'avenant n ° 289 du 3 octobre 2003. Voir le sommaire pour consulter l'avenant)

A l'exception des salariés pour lesquels cet avantage est reconnu obligatoire et gratuit, en vertu des dispositions particulières annexées à la présente convention, les salariés pourront être nourris à titre onéreux, selon les modalités définies au règlement intérieur de l'établissement.

La nourriture ainsi fournie à titre onéreux au salarié sera remboursée par précompte sur les salaires. Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle au système de distribution de repas contre remise de tickets.

Le taux des repas consommés par les salariés sera fixé dans les accords de salaire ou les annexes de la présente convention.

L'établissement n'est pas tenu de nourrir à titre onéreux les membres de la famille du salarié, non employés par lui ; quand cet avantage sera consenti, les modalités en seront définies au règlement intérieur de l'établissement et le taux de remboursement par précompte mensuel sur le salaire pourra être supérieur à celui consenti au salarié à titre personnel.

Les repas non pris par le personnel obligatoirement nourri, les jours de congés payés ou de congés maladie rémunérés, donnent lieu à remboursement aux intéressés sur la base du taux fixé dans les accords de salaire.

TITRE VI DISPOSITIONS SPÉCIALES AUX CADRES

Les dispositions du présent titre sont transférés dans l'annexe 6 (ex : articles 45 à 48 bis)

TITRE VII CONCILIATION ET ARBITRAGE

Article 45 Commission nationale paritaire de conciliation

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

Cette commission de douze membres sera composée à égalité :

- de représentants de la fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée ;
- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires de la présente convention.

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

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

Cette commission a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions de la présente convention ;
- de régler les conflits survenus à l'occasion de son application ;
- de veiller au respect de la convention par les parties en cause, et notamment au respect des assimilations en matière d'emploi, de catégories, d'avantages de carrière.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE VIII MESURES TRANSITOIRES

Article 46 Intégrations

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

Article 47 Reclassements

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

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

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

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

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

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

Tout différend né de l'application du présent article sera soumis à la délégation régionale de la commission nationale paritaire de conciliation prévue au dernier alinéa de l'article 45 de la présente convention.

La présente annexe générale concerne les éléments variables, sujets à révision périodique, des dispositions en matière de salaires, indemnités, avantages en nature, etc., dont le principe et les conditions sont posés dans la convention nationale au titre des dispositions générales.

TITRE I^{er} DISPOSITIONS PERMANENTES

Article 1^{er} Salaires (Modifié par avenant n° 271 du 6 juin 2001, avenant n° 275 du 28 juin 2001, avenant n° 277 du 11 mars 2002, avenant n° 281 du 22 octobre 2002)

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

Au 1^{er} décembre 2002 : 3,49 euros.

Article 1^{er} bis Indemnité spéciale de sujétion (Ajouté par avenant n° 226 du 13 juin 1991)

Une indemnité de sujétion spéciale à 8,21 % du salaire brut indiciaire est attribuée aux personnels bénéficiaires du présent avenant.

L'indemnité de sujétion spéciale est payable mensuellement. Elle suit le sort du salaire des personnels bénéficiaires et est réduite dans les mêmes proportions que la rémunération elle-même.

L'indemnité est versée à tous les personnels salariés bénéficiaires de la convention collective du 15 mars 1966, à l'exception des :

- directeur d'association ;
- directeur adjoint d'association ;
- directeur administratif d'association ;
- secrétaires généraux administratifs d'association ;
- directeur de complexe ;
- directeur d'établissement ou de service ;
- directeur adjoint d'établissement ou de service ;

– directeur d'IRTS, directeur d'école à formations multiples et directeur d'écoles à formation unique ;

– directeur adjoint d'IRTS, d'école à formations multiples, à formation unique, responsable de centres d'activités.

Article 2 Salaire minimum garanti (Modifié par avenant n° 249 du 21 juin 1994 en dernier lieu)

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

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

– le surclassement « internat » pour :

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

– l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » (7 points) de l'annexe n° 5, article 3, alinéa *a* ;

– l'indemnité de sujétion spéciale ;

– la majoration familiale de salaire.

Les salariés à temps incomplet perçoivent un salaire mensuel brut minimum calculé sur les bases ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

Les salariés dont le salaire est réduit, pour quelque cause que ce soit, perçoivent un salaire brut minimum réduit dans les mêmes proportions que le salaire de base.

Article 3 Majoration familiale de salaire (Modifié par avenant n° 204 du 6 octobre 1989, avenant n° 271 du 6 juin 2001)

La majoration familiale de salaire accordée à tout salarié chargé de famille conformément à l'article 36 (5^e alinéa) de la présente convention est fixée en fonction :

– de la valeur du point servant de base à la détermination des salaires, pour sa partie forfaitaire, d'une part ;

– et du salaire personnel comportant :

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

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

– la prime de service pour servitudes d'internat, prévue à l'avenant n° 11 du 6 juin 1968, pour sa partie variable, d'autre part, conformément au barème ci-après.

La notion « d'enfant à charge » à retenir pour déterminer le droit au bénéfice de cette majoration est celle fixée en matière de prestations familiales par le titre II du livre V du code de la sécurité sociale.

Ladite majoration suit le sort du salaire, son montant est réduit dans la proportion où celui-ci se trouve réduit pour quelque cause que ce soit. Il en est ainsi notamment pour les personnels ne fournissant pas un travail continu ou d'une durée normale.

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

1. - TAUX PLANCHER FORFAITE (1) applicable jusqu'au coefficient de base personnel 645 exclu (avant prise en compte du surclassement «internat» et des indemnités en points éventuels)		
MONTANT TOTAL MENSUEL DE LA MAJORATION (2)		
NOMBRE D'ENFANTS à charge	PARTIE FIXE	PARTIE VARIABLE en points de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	70 F ou 10,67 euros	20 points
3 enfants	100 F ou 15,24 euros	54 points
Par enfant en plus du troisième	30 F ou 4,57 euros	40 points

2. - TAUX NORMAL
à partir du coefficient de base personnel 645 inclus
(avant prise en compte du surclassement «internat» et des indemnités en points éventuels)

NOMBRE D'ENFANTS à charge	PARTIE FIXE	PARTIE VARIABLE EN % du salaire de base (3)
1 enfant	4 points	-
2 enfants	70 F ou 10,67 euros	3 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)
3 enfants	100 F ou 15,24 euros	8 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)
Par enfant en plus du troisième	30 F ou 4,57 euros	6 % du salaire de base majoré pour ancienneté (3)

3. - TAUX PLAFOND à partir du coefficient de base personnel 1 028 inclus (non comprises éventuelles indemnités en points)		
NOMBRE D'ENFANTS à charge	PARTIE FIXE	PARTIE VARIABLE en points de coefficient
1 enfant	-	4 points
2 enfants	70 F ou 10,67 euros	32 points
3 enfants	100 F ou 15,24 euros	85 points
Par enfant en plus du troisième	30 F ou 4,57 euros	64 points
(1) Effet au 1 ^{er} septembre 1989. (2) Montant total arrondi au centime supérieur. (3) Y compris surclassement «internat» et primes et indemnités en points, éventuels.		

Le bénéfice de cette majoration n'est pas cumulable entre conjoints, son

paiement effectif s'effectue selon les dispositions suivantes :

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

Article 4 Logement (*Modifié par avenant n° 120 du 1^{er} février 1979*)

(Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir le « sommaire » pour consulter l'avenant)

Pour l'application de l'article 43 (2^e alinéa) de la convention nationale, la notion de « chambre confortable » est entendue comme suit : chambre individuelle avec eau courante, électricité, chauffage.

Le montant des retenues précomptées mensuellement sur salaire, pour attribution à titre onéreux d'une chambre de cette nature, est fixé à six fois la valeur du point.

Le taux des retenues précomptées mensuellement sur salaire pour attribution de logement à titre onéreux sera fixé :

- pour les logements anciens (avant 1948), par évaluation sur la base de la surface corrigée, avec abattement de convenance de service ne pouvant dépasser 50 % ;
- pour les logements neufs (après 1948), par référence aux loyers HLM, avec abattement de convenance de service ne pouvant dépasser 50 %.

Article 5 Nourriture (*Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir le « sommaire » pour consulter l'avenant*)

Pour l'application de l'article 44 de la convention nationale, le montant des retenues précomptées mensuellement sur salaire, pour nourriture à titre

onéreux des salariés, est déterminé comme suit :

Salariés en dessous du plafond de la sécurité sociale :

– par repas : une fois le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 148-1 du code du travail ;

– par journée complète : deux fois le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 148-1 du code du travail.

Salariés au-dessus du plafond de la sécurité sociale :

– par repas : une fois et demie le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 148-1 du code du travail ;

– par journée complète : trois fois le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 148-1 du code du travail.

Les taux ainsi fixés correspondent au menu des pensionnaires de l'établissement.

Article 6 Vêtue et outillage de travail

Pour tous les emplois nécessitant l'usage de vêtements de travail ou d'outillage particulier, ceux-ci seront obligatoirement fournis par l'établissement sur la base d'une durée rationnelle d'usure et en aucun cas le salarié ne pourra se trouver contraint à les fournir personnellement.

Article 7 Frais professionnels (*Modifié par avenants n° 125 du 3 octobre 1979 et n° 131 du 18 décembre 1979*)

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service - autres que les transferts et conduites de mineurs - prévus à l'article 41 de la présente convention, sont fixées comme suit :

– par repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison du déplacement de service), quatre fois le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 148-1 du code du travail ;

– par découcher obligatoirement à l'extérieur (en raison du déplacement de service), huit fois le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 148-1 du code du travail.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence suivantes 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.

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

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

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

Article 8 Indemnités kilométriques (Modifié par avenants n° 222 du 1^{er} mars 1991, n° 244 du 10 mars 1993 et n° 253 du 25 octobre 1994, avenant n° 271 du 6 juin 2001)

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 :

Au 1^{er} -04-93 : puissance du véhicule

PUISSANCE DU VÉHICULE	INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE	
	en francs	en euros
5 CV et moins.....	2,08	0,32
6 CV et plus.....	2,48	0,38
Bicycle à moteur.....	0,65	

Une revalorisation devrait intervenir au 1^{er} janvier 1995.

Dans ce cas, les salariés restent obligatoirement leur propre assureur pour tous les risques nés de l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service, pour lequel ils doivent reconnaître avoir souscrit une police d'assurance couvrant ces risques et ne peuvent prétendre à indemnité de l'employeur pour dommage subi ou responsabilité encourue.

Toutefois, certains agents, dont la nature des fonctions exercées nécessite l'usage constant d'un véhicule automobile, pourront percevoir une indemnité compensatrice d'assurance dans les conditions suivantes :

a) L'emploi tenu doit comporter l'usage constant pour des déplacements professionnels en rapport avec les besoins du service d'une voiture automobile, que cet usage découle normalement de la fonction ou qu'il résulte d'une disposition expresse du contrat de travail ;

b) Il n'existe aucune voiture de service susceptible d'être mise à la disposition de l'agent, lequel doit, en conséquence, bénéficier d'une autorisation écrite d'utilisation de sa voiture personnelle pour les besoins du service.

La prime couvrant la responsabilité civile obligatoire restant à sa charge, et l'indemnité compensatrice étant destinée à compenser tout ou partie du supplément de prime résultant de l'assurance couvrant l'intégralité des dommages matériels du véhicule, l'intéressé devra justifier, d'une part, de la garantie souscrite par la présentation de la police d'assurance et, d'autre part, du règlement effectif des primes par la présentation des quittances correspondantes ou, à défaut, de l'attestation de paiement.

La police souscrite par le propriétaire du véhicule doit comporter une clause étendant la garantie du contrat à la responsabilité civile de l'employeur au cas où elle serait engagée à l'occasion d'accidents survenus au cours des déplacements professionnels de l'intéressé.

Le taux maximum de l'indemnité compensatrice prévue ci-dessus est fixé comme suit à partir du 1^{er} janvier 1995 :

Voiture jusqu'à 5 CV..... ou 1 760 F ou 268,32 euros par an 440 F ou 67,08 euros par trimestre

Voiture jusqu'à 6 CV..... ou 2 700 F ou 411,60 euros par an 675 F ou 102,90 euros par trimestre

Elle sera servie à raison d'un quart par trimestre entier d'usage du véhicule personnel, au cas où cet usage serait interrompu ou viendrait à cesser pour quelque cause que ce soit.

Les salariés bénéficiaires de l'indemnité d'assurance définie ci-dessus perçoivent par kilomètre parcouru une indemnité kilométrique fixée ainsi qu'il

suit :

PUISSANCE DU VÉHICULE	3 000 PREMIERS KILOMÈTRES		AU-DELÀ DE 3 000 KILOMÈTRES	
	(en francs)	(en euros)	(en francs)	(en euros)
5 CV et moins.....	1,87	0,29	2,08	0,32
6 CV et plus.....	2,23	0,34	2,48	0,38

Il est créé une indemnité kilométrique pour les salariés autorisés à faire usage de leur bicyclette à moteur personnel pour les besoins du service.

A compter du 1^{er} avril 1993, le montant des indemnités kilométriques pour l'utilisation d'un bicyclette à moteur est fixé à 0,65 F, soit 0,10 euros par kilomètre parcouru.

**Article 9 Majoration forfaitaire provisoire des coefficients de salaires
(Supprimé par avenants n° 202 du 27 juin 1989 et n° 237 du 12 mars 1992)**

**Article 10 Indemnité pour travail des dimanches et jours fériés (Modifié
par avenant n° 235 du 12 mars 1992)**

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

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à 2 points convention collective nationale de travail par heure de travail effectif.

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

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

Article 1^{er} Durée hebdomadaire de travail (Remplacé par avenant n° 145 du 27 novembre 1981)

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

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

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

Article 2 Prime journalière forfaitaire de « transfert »

Les personnels salariés relevant du présent avenant, au titre de compensation de la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors domicile personnel, bénéficieront d'une prime forfaitaire de « transfert » fixée à une valeur de trois points de coefficient par journée indivisible de participation, y compris repos hebdomadaire situé dans la période de « transfert ».

Cette prime journalière forfaitaire ne subit pas les majorations pour ancienneté.

Article 3 Prime forfaitaire spéciale de « responsabilité exceptionnelle »

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

Article 4 Prime de service pour servitudes d'internat

Quelle que soit la nature de l'établissement d'affectation des salariés, le bénéfice de la « prime pour servitudes d'internat » leur sera accordé pendant la durée de leur participation aux transferts d'établissements ou aux camps et colonies de vacances, dans les conditions suivantes :

– aux conditions et taux de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour les bénéficiaires de cet article ;

– aux conditions et taux de l'article 3 de l'annexe n° 5 pour les bénéficiaires de cet article ;

– aux conditions et taux « Educateur spécialisé » de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour tous les autres personnels.

Article 5 Conditions d'hébergement (*Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir sommaire pour consulter l'avenant*)

a) Transport.

Les frais de transport des salariés participant aux « transferts » d'établissement ou aux camps et colonies sont à la charge de l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de transport (et de séjour) pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article 7 de l'annexe n° 1 à la convention.

b) Nourriture.

Pendant toute la durée de leur participation aux transferts d'établissement ou aux camps et colonies (y compris les repos hebdomadaires) les salariés bénéficient de la gratuité des repas assurés par la collectivité.

Les repas pris à l'extérieur en dehors des obligations de service, à la demande des intéressés, leur sont remboursés au taux prévu à l'article 5 de l'annexe n° 1 pour les repas à titre onéreux.

c) Logement.

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

d) Equipement matériel et vestimentaire.

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

Article 6 Utilisation de voiture personnelle (*Complété par avenant n° 145 du 27 novembre 1981*)

Dans le cas d'utilisation pendant les transferts totaux ou partiels des établissements de voiture personnelle en tant que véhicule de service, à la

demande de l'employeur, celui-ci devra prendre toutes garanties, à ses frais, d'une couverture complémentaire par police d'assurance temporaire de tous les risques encourus du fait de cette utilisation.

Cette disposition ne s'applique pas quand le salarié concerné perçoit l'indemnité compensatoire d'assurance instituée à l'annexe n° 1 de la convention.

Article 7 Information préalable des salariés

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

Article 1^{er} Bénéficiaires

La présente annexe prévue à la convention nationale précise les dispositions particulières applicables aux personnels de direction, d'administration et de gestion des organismes, établissements et services visés par le champ d'application professionnel fixé à l'article 1^{er} de ladite convention.

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

Article 2 Durée, révision

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

Article 3 Conditions de recrutement. - Niveaux de qualification

Se reporter à l'annexe 6, pour les cadres.

Article 4 Rupture du contrat de travail, délai-congé (*Abrogé par avenant n° 79 du 14 mai 1975*)

– Dispositions générales pour les non-cadres (articles 16 et 17) ;

– se reporter à l'annexe 6, pour les cadres.

Article 5 Durée hebdomadaire de travail

Article 6 Congés payés annuels supplémentaires

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

Directeur, directeur adjoint, chef des services de CREAL et directeur adjoint de CREAL :

Six jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre.

Autres personnels :

Trois jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre.

La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article 22.

Article 7 Indemnités (*Modifié par avenant n° 224 du 24 avril 1991*)

Chaque fois que normal, les indemnités pour sujétions particulières ont été intégrées dans les traitements prévus aux tableaux de classification de la présente annexe.

Toutefois, aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention nationale, viennent éventuellement s'ajouter des indemnités pour sujétions particulières ne subissant pas les majorations d'ancienneté, à un taux mensuel fixé forfaitairement à la valeur d'un nombre de points de coefficient de salaire de base.

Indemnité de gestion et de responsabilité.

Les personnels assumant des responsabilités de caisse et non classés, soit comme cadre, soit dans un emploi de comptabilité ou d'économat, bénéficient d'une indemnité mensuelle forfaitaire de 10 points de coefficient convention collective nationale de travail.

Article 8 Classement fonctionnel

Le classement hiérarchique dans les grades et emplois définis à la présente annexe est fonction d'éléments liés non au titulaire du poste, mais à l'importance ou au caractère spécifique de l'association ou de l'organisme, de l'établissement ou du service d'affectation.

Pour les directeurs, directeurs adjoints et cadres de direction, ces éléments sont arrêtés par l'annexe 6.

Article 9 Majorations d'ancienneté (Abrogé par avenant n° 144 du 27 novembre 1981 (Voir article 39 des dispositions générales))

Article 10 Logement (Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir sommaire pour consulter l'avenant)

A. - DIRECTION DES ÉTABLISSEMENTS Secteur enfance et adolescence

DIRECTEUR				
	Avec hébergement		Sans hébergement	
	Fonctionnement continu	Fonctionnement discontinu	Fonctionnement continu	Fonctionnement discontinu
Niveau 5	IEC de 84 lits ou de plus de 60 salariés			
	IME de plus de 90 lits et IEM			
Niveau 4	IEC de 49 à 84 lits ou 35 salariés et plus	IEC de plus de 84 lits ou de plus de 55 salariés	IEC de plus de 84 places	
	IME de 61 à 90 lits et IEM	IME de plus de 90 lits et IEM	IME de plus de 90 places et IEM	IME/IEM de plus de 150 places
	IEC de 20 à 48 lits au moins	IEC de 49 à 84 lits	IEC	IEC

	de 20 lits avec 15 salariés et plus	ou de plus de 30 salariés	de 49 à 84 places	de plus de 84 places
Niveau 3	IME de 24 à 60 lits et IEM	IME de 61 à 90 lits et IEM	IME de 61 à 90 places et IEM	IME de plus de 90 places et IEM
Niveau 2		IEC de 20 à 48 lits ou moins de 20 lits avec plus de 12 salariés	IEC de 20 à 48 places	IEC de 49 à 84 places
		IME de 24 à 60 lits et IEM	IME de 24 à 60 places et IEM	IME de 61 à 90 places et IEM
Niveau 1				IEC de 20 à 48 places
				IME de 24 à 60 places et IEM
<p>IEC : établissements pour caractériels et sociaux. IME : IMP-IMPRO-CMJ (centre médico-éducatif de jour). IEM : infirmes moteurs cérébraux. <i>N.B.</i> - Pour les complexes éducatifs et situations particulières, le classement du directeur est établi par prise en considération des «équivalences» prévues à l'article 8 ci-dessus de la présente annexe.</p>				

DIRECTEUR ADJOINT		
	Avec hébergement	
	Fonctionnement continu	Fonctionnement discontinu
Niveau 2	IEC de plus de 84 lits ou de plus de 60 salariés	
	IME de plus de 90 lits et IEM	
Niveau 1	IEC de 20 à 84 lits	IEC de plus de 84 lits ou plus de 55 salariés
	IME de 61 à 90 lits et IEM	IME de plus de 90 lits et IEM
<p>IEC : établissements pour caractériels et sociaux. IME : IMP-IMPRO-CMJ (centre médico-éducatif de jour). IEM : infirmes moteurs cérébraux.</p>		

N.B. - Pour les complexes éducatifs et situations particulières, le classement du directeur est établi par prise en considération des «équivalences» prévues à l'article 8 ci-dessus de la présente annexe.

A 1. - Directeur d'établissement de niveau 5

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation des instances compétentes de l'organisme gestionnaire et pour la mise en œuvre de sa politique dans le respect du caractère technique propre de l'établissement :

- chargé de fonctions d'animation, de direction technique et d'administration générale ;
- responsable permanent de la mise en œuvre des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement est créé et autorisé ;
- responsable permanent de la bonne marche de l'établissement et de la coordination de l'ensemble de ses activités.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement continu :

- de caractériels ou cas sociaux de plus de 84 lits ou de plus de 60 salariés ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de plus de 90 lits ;
- d'infirmités motrices cérébrales de plus de 90 lits.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	753
Après 3 ans	798
Après 6 ans	843
Après 9 ans	888
Après 12 ans	933
Après 15 ans	978
Après 18 ans	1 023
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

A 2. - Directeur d'établissement de niveau 4

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation des instances compétentes de l'organisme gestionnaire et pour la mise en œuvre de sa politique dans le respect du caractère technique propre de l'établissement :

- chargé des fonctions d'animation, de direction technique et d'administration générale ;
- responsable permanent de la mise en œuvre des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement est créé et autorisé ;
- responsable permanent de la bonne marche de l'établissement et de la coordination de l'ensemble de ses activités.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement continu :

- de caractériels ou cas sociaux de 49 à 84 lits ou de 35 salariés et plus ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de 61 à 90 lits ;
- d'infirmités motrices cérébrales de 61 à 90 lits.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement discontinu :

- de caractériels ou cas sociaux de plus de 84 lits ou de plus de 55 salariés ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de plus de 90 lits ;
- d'infirmités motrices cérébrales de plus de 90 lits.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement continu :

- de caractériels ou cas sociaux de plus de 84 places ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de plus de 90 places ;
- d'infirmités motrices cérébrales de plus de 90 places.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement discontinu :

- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) ou d'infirmités mentales cérébrales de plus de 150 places.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	723
Après 3 ans	768
Après 6 ans	813
Après 9 ans	858
Après 12 ans	903

Après 15 ans	948
Après 18 ans	993
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

A 3. - Directeur d'établissement de niveau 3

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation des instances compétentes de l'organisme gestionnaire et pour la mise en œuvre de sa politique dans le respect du caractère technique propre de l'établissement :

- chargé des fonctions d'animation, de direction technique et d'administration générale ;
- responsable permanent de la mise en œuvre des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement est créé et autorisé ;
- responsable permanent de la bonne marche de l'établissement et de la coordination de l'ensemble de ses activités.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement discontinu :

- de caractériels ou cas sociaux de 20 à 48 lits ou de 15 salariés et plus ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de 24 à 60 lits ;
- d'infirmités motrices cérébrales de 24 à 60 lits.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement discontinu :

- de caractériels ou cas sociaux de 49 à 84 lits ou plus de 30 salariés ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de 61 à 90 lits ;
- d'infirmités motrices cérébrales de 61 à 90 lits.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement continu :

- de caractériels ou cas sociaux de 49 à 84 places ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de 61 à 90 places ;
- d'infirmités motrices cérébrales de 61 à 90 places.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement discontinu :

- de caractériels ou cas sociaux de plus de 84 places ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de plus de 90 places ;
- d'infirmes moteurs cérébraux de plus de 90 places.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	693
Après 3 ans	738
Après 6 ans	783
Après 9 ans	828
Après 12 ans	873
Après 15 ans	918
Après 18 ans	963
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

A 4. - Directeur d'établissement de niveau 2

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation des instances compétentes de l'organisme gestionnaire et pour la mise en œuvre de sa politique dans le respect du caractère technique propre de l'établissement :

- chargé des fonctions d'animation, de direction technique et d'administration générale ;
- responsable permanent de la mise en œuvre des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement est créé et autorisé ;
- responsable permanent de la bonne marche de l'établissement et de la coordination de l'ensemble de ses activités.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement discontinu :

- de caractériels ou cas sociaux de 20 à 48 lits ou de plus de 12 salariés ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de 24 à 60 lits ;
- d'infirmes moteurs cérébraux de 24 à 60 lits.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement continu :

- de caractériels ou cas sociaux de 20 à 48 places ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de 24 à 60 places ;
- d'infirmités motrices cérébrales de 24 à 60 places.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement discontinu :

- de caractériels ou cas sociaux de 49 à 84 places ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de 61 à 90 places ;
- d'infirmités motrices cérébrales de 61 à 90 places.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	668
Après 3 ans	708
Après 6 ans	748
Après 9 ans	793
Après 12 ans	838
Après 15 ans	883
Après 18 ans	928
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

A 5. - Directeur d'établissement de niveau 1

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation des instances compétentes de l'organisme gestionnaire et pour la mise en œuvre de sa politique dans le respect du caractère technique propre de l'établissement :

- chargé des fonctions d'animation, de direction technique et d'administration générale ;
- responsable permanent de la mise en œuvre des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement est créé et autorisé ;
- responsable permanent de la bonne marche de l'établissement et de la coordination de l'ensemble de ses activités.

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement discontinu :

- de caractériels ou cas sociaux de 20 à 48 places ;
- d'insuffisants mentaux (IME-IMPRO) de 24 à 60 places ;
- d'infirmités moteurs cérébraux de 24 à 60 places.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	643
Après 3 ans	683
Après 6 ans	723
Après 9 ans	763
Après 12 ans	803
Après 15 ans	848
Après 18 ans	873
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

A 6. - Directeur adjoint d'établissement

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Compte tenu de l'importance ou de la spécificité de l'établissement :

- assiste en permanence le directeur dans la totalité de ses attributions et responsabilités ;
- assure notamment le remplacement total et permanent du directeur pendant ses absences ;
- en fonction de l'organisation choisie, peut être chargé simultanément de fonctions éducatives, techniques ou administratives.

Dans un établissement de niveau 5..... Niveau 2

Dans un établissement de niveau 4..... Niveau 1

Dans un établissement avec hébergement et fonctionnement continu de niveau 3.....
Niveau 1

DEROULEMENT DE CARRIERE		COEFFICIENT	
Périodicité		Niveau 1	Niveau 2
De début	3 ans	643	668
Après 3 ans	3 ans	683	708
Après 6 ans	3 ans	723	748
Après 9 ans	3 ans	763	793

Après 12 ans	3 ans	803	838
Après 15 ans	3 ans	848	883
Après 18 ans	-	873	928
Effet au 1 ^{er} février 1992.			

B. - DIRECTION DES SERVICES Secteur enfance et adolescence. - Services

DIRECTEUR DE SERVICE					
	SOAE ou COE avec OMO	Services «ouverts» (1)	Placement familial spécialisé	Prévention	CMPP
Niveau 5					
Niveau 4					
Niveau 3	Plus de 300 cas annuels	Plus de 18 éduca- teurs spécialisés ou assistants sociaux en plus du directeur	Plus de 18 éduca- teurs spécialisés ou assistants sociaux en plus du directeur ou plus de 250 mineurs placés	Plus de 18 travail-leurs sociaux en plus du directeur	Plus de 20 000 séances annuelles
Niveau 2	De 201 à 300 cas annuels	De 10 à 18 éduca-teurs spécialisés ou assistants sociaux en plus du directeur	De 10 à 18 éduca-teurs spécialisés ou assistants sociaux en plus du directeur ou de 151 à 250 mineurs placés	10 à 18 travailleurs sociaux en plus du directeur	Plus de 15 000 séances annuelles
Niveau 1	De 100 à 200 cas annuels	De 4 à 9 éducateurs spécialisés ou assistants sociaux en plus du direc-teur	De 4 à 9 éducateurs spécialisés ou assistants sociaux en plus du direc-teur ou de 75 à 150 mineurs placés	5 à 9 travailleurs sociaux en plus du directeur	Plus de 10 000 séances annuelles
DIRECTEUR ADJOINT DE SERVICE					
Niveau 1	Dans service classé au niveau fonctionnel : trois dont l'importance ou la spécialité justifie la création du poste.				
(1) Service d'observation en milieu ouvert - d'AEMO SERMO-Action sociale préventive - Service social d'enquêtes. N.8. - Dans le cas d'activités de type et de structures service rattachées à des établissements, le clas- sement du directeur d'établissement sera établi par prise en considération des «équivalences» prévues à l'article 8 ci-dessus de la présente annexe.					

B. 1. - Directeur de service de niveau 3

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation des instances compétentes de l'organisme gestionnaire et pour la mise en œuvre de sa politique dans le respect du caractère technique propre du service :

- chargé des fonctions d'animation, de direction technique et d'administration générale ;
- responsable permanent de la mise en œuvre des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles le service est créé et autorisé ;
- responsable permanent de la bonne marche du service et de la coordination de l'ensemble de ses activités.

Service d'orientation et d'action éducative (SOAE) ou consultation d'orientation éducative (avec OMO) habilité pour traiter plus de 300 cas annuels.

Services « ouverts » comptant, en sus du directeur, plus de 18 éducateurs spécialisés ou assistants sociaux.

Service de placement familial spécialisé comptant, en sus du directeur, plus de 18 éducateurs spécialisés ou assistants sociaux ou plus de 250 mineurs placés.

Service de prévention comptant, en sus du directeur, plus de 18 travailleurs sociaux.

CMPP habilité pour réaliser plus de 20 000 forfaits de séances annuelles.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	693
Après 3 ans	738
Après 6 ans	783
Après 9 ans	828
Après 12 ans	873
Après 15 ans	918
Après 18 ans	963
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

B 2. - Directeur de service de niveau 2

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation des instances compétentes de l'organisme gestionnaire et pour la mise en œuvre de sa politique dans le respect du caractère technique propre du service :

- chargé des fonctions d'animation, de direction technique et d'administration générale ;
- responsable permanent de la mise en œuvre des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles le service est créé et autorisé ;
- responsable permanent de la bonne marche du service et de la coordination de l'ensemble de ses activités.

Service d'orientation et d'action éducative (SOAE) ou consultation d'orientation éducative (avec OMO) habilité pour traiter de 201 à 300 cas annuels.

Services « ouverts » comptant, en sus du directeur, de 10 à 18 éducateurs spécialisés ou assistants sociaux.

Service de placement familial spécialisé comptant, en sus du directeur, de 10 à 18 éducateurs spécialisés ou assistants sociaux ou de 151 à 250 mineurs placés.

Service de prévention comptant, en sus du directeur, de 10 à 18 travailleurs sociaux.

CMPP habilité pour réaliser plus de 15 000 forfaits de séances annuelles.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	668
Après 3 ans	708
Après 6 ans	748
Après 9 ans	793
Après 12 ans	838
Après 15 ans	883
Après 18 ans	928
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

B 3. - Directeur de service de niveau 1

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation des instances compétentes de l'organisme gestionnaire et pour la mise en œuvre

de sa politique dans le respect du caractère technique propre du service :

- chargé des fonctions d'animation, de direction technique et d'administration générale ;
- responsable permanent de la mise en œuvre des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles le service est créé et autorisé ;
- responsable permanent de la bonne marche du service et de la coordination de l'ensemble de ses activités.

Service d'orientation et d'action éducative (SOAE) ou consultation d'orientation éducative (avec OMO) habilité pour traiter de 100 à 200 cas annuels.

Services « ouverts » comptant, en sus du directeur, de 4 à 9 éducateurs spécialisés ou assistants sociaux.

Service de placement familial spécialisé comptant, en sus du directeur, de 4 à 9 éducateurs spécialisés ou assistants sociaux ou de 75 à 150 mineurs placés.

Service de prévention comptant, en sus du directeur, de 5 à 9 travailleurs sociaux.

CMPP habilité pour traiter plus de 10 000 forfaits de séances annuelles.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	643
Après 3 ans	683
Après 6 ans	723
Après 9 ans	763
Après 12 ans	803
Après 15 ans	848
Après 18 ans	873
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

B 4. - Directeur adjoint de service

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Dans un service classé au niveau fonctionnel III, compte tenu de l'importance ou de la spécificité du service :

- assiste en permanence le directeur dans la totalité de ses attributions et responsabilités ;
- assure notamment le remplacement total et permanent du directeur pendant ses absences ;

– en fonction de l'organisation choisie, peut être chargé simultanément de fonctions éducatives, techniques ou administratives.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	643
Après 3 ans	683
Après 6 ans	723
Après 9 ans	763
Après 12 ans	803
Après 15 ans	848
Après 18 ans	873
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

C. - DIRECTION DES ASSOCIATIONS ET ORGANISMES

DIRECTEUR	DIRECTEUR ADMINISTRATIF ou secrétaire général administratif	DIRECTEUR ADJOINT
De 1 ^{re} classe		
Dans organisme gestionnaire d'établissements et services employant plus de 200 salariés (1).		
De 2 ^e classe	De 1 ^{re} classe	De 1 ^{re} classe
Dans organisme gestionnaire d'établissements et services employant plus de 51 à 200 salariés (1).	Dans organisme gestionnaire d'établissements et services employant plus de 200 salariés (1).	Dans organisme gestionnaire d'établissements et services employant plus de 500 salariés (1).
	De 2 ^e classe	De 2 ^e classe
	Dans organisme gestionnaire d'établissements et services employant de 51 à 200 salariés (1).	Dans organisme gestionnaire d'établissements et services employant plus de 301 à 500 salariés (1).
(1) La notion de salariés à prendre en considération pour ce classement est celle définie à l'article 8 (1 ^o) de la présente annexe.		

Ce classement est exclusif de tout classement contractuel qui pourrait s'appuyer sur d'autres éléments que ceux retenus au présent avenant en tant que paramètres de classement.

Associations non gestionnaires. - Le classement du directeur administratif (ou secrétaire général administratif) et du directeur adjoint est fonction de l'importance des activités de l'association ou de l'organisme et se fait dans l'une des deux classes ci-dessus.

Chef des services de CREAL. - Est classé dans les mêmes conditions que le directeur ou le directeur administratif (ou secrétaire général administratif) d'association ou d'organisme. Compte tenu des missions confiées aux CREAL par l'arrêté ministériel de janvier 1964, le chef des services de CREAL bénéficie d'une majoration de vingt-cinq points du coefficient de base.

Situations exceptionnelles. - Dans les cas exceptionnels d'association ou d'organisme assurant effectivement la gestion d'établissements et de services employant plus de cinq cents salariés, le directeur ou le directeur administratif (ou secrétaire général administratif) bénéficie d'une majoration de cinquante points du coefficient de base.

C 1. - **Directeur d'association**

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Dans une association (ou organisme) gestionnaire d'établissements et de services, est chargé par délégation des instances compétentes des fonctions de direction, d'animation et d'administration générale.

Est responsable :

- de la mise en œuvre permanente de la politique et de la réalisation des programmes définis par les instances compétentes de l'association (ou de l'organisme) ;
- du développement de la vie associative, des relations publiques et de l'action sociale générale de l'association (ou de l'organisme) ;
- de la coordination des différentes activités, de la conduite et de l'animation des études et recherches menées dans l'association (ou l'organisme) ;
- du fonctionnement matériel et financier de l'ensemble des équipements et de leur bonne marche au plan technique.

Le directeur d'association (ou d'organisme) assume ses responsabilités eu égard aux attributions déléguées à chacun des directeurs d'établissement et de service.

Dans une association (ou organisme) gestionnaire d'établissements et de services employant :

- plus de 200 salariés..... 1^{re} classe ;
- de 51 à 200 salariés..... 2^e classe.

DEROULEMENT DE CARRIERE	COEFFICIENT	
Périodicité	1 ^{re} classe	2 ^e classe

De début	3 ans	803	758
Après 3 ans	3 ans	848	798
Après 6 ans	3 ans	898	843
Après 9 ans	3 ans	948	888
Après 12 ans	3 ans	993	933
Après 15 ans	3 ans	1 043	978
Après 18 ans	-	1 088	1 023
Effet au 1 ^{er} février 1992.			

C 2. - Directeur administratif d'association et secrétaire général administratif d'association

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Dans une association (ou organisme) est chargé par délégation des instances compétentes des fonctions d'animation et d'administration générale.

Est responsable :

- du suivi de la politique et de la réalisation des programmes définis par les instances compétentes de l'association (ou de l'organisme) ;
- du développement de la vie associative, des relations publiques et de l'action sociale générale de l'association (ou de l'organisme) ;
- de la coordination des diverses activités, de la conduite et de l'animation des études et recherches menées dans l'association (ou l'organisme) ;
- du fonctionnement du siège de l'association (ou de l'organisme) et des exercices qui en dépendent.

Lorsque l'association (ou l'organisme) est gestionnaire d'établissements et de services, il participe à la bonne marche de ceux-ci en apportant à leurs directeurs les services correspondant à sa compétence en fonction de l'organisation choisie par les instances.

Dans une association (ou organisme) gestionnaire d'établissements et de services employant :

- plus de 200 salariés..... 1^{re} classe ;
- de 51 à 200 salariés..... 2^e classe.

Lorsque l'association (ou l'organisme) n'est pas gestionnaire d'établissements et de services, il sera procédé au classement du directeur administratif (ou secrétaire général administratif) dans

l'une des deux classes ci-dessus en fonction de l'importance des activités de l'association (ou de l'organisme).

DEROULEMENT DE CARRIERE		COEFFICIENT	
Périodicité		1 ^{re} classe	2 ^e classe
De début	3 ans	723	668
Après 3 ans	3 ans	768	708
Après 6 ans	3 ans	813	748
Après 9 ans	3 ans	858	793
Après 12 ans	3 ans	903	838
Après 15 ans	3 ans	948	883
Après 18 ans	-	993	928
Effet au 1 ^{er} février 1992.			

C 3. - Directeur adjoint d'association

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Compte tenu de l'importance ou de la spécificité de l'association (ou de l'organisme) et de l'organisation choisie, justifiant la création du poste :

- assiste en permanence le directeur dans l'exercice de la totalité de ses attributions et responsabilités ;
- assure notamment le remplacement total et permanent du directeur pendant ses absences ;
- en fonction de l'organisation choisie, il peut être chargé simultanément de fonctions administratives ou techniques.

Dans une association (ou organisme) gestionnaire d'établissements et de services employant :

- plus de 500 salariés..... 1^{re} classe ;
- de 301 à 500 salariés..... 2^e classe.

Lorsque l'association (ou l'organisme) n'est pas gestionnaire d'établissements et de services, en cas de création justifiée de l'emploi de directeur adjoint, il sera procédé au classement conventionnel de celui-ci dans l'une des deux classes ci-dessus en fonction de l'importance des activités de l'association (ou de l'organisme).

DEROULEMENT DE CARRIERE		COEFFICIENT	
Périodicité		1 ^{re} classe	2 ^e classe
De début	3 ans	723	668
Après 3 ans	3 ans	768	708

Après 6 ans	3 ans	813	748
Après 9 ans	3 ans	858	793
Après 12 ans	3 ans	903	838
Après 15 ans	3 ans	948	883
Après 18 ans	-	993	928
Effet au 1 ^{er} février 1992.			

D. - CADRES DE DIRECTION, D'ADMINISTRATION ET DE GESTION

Chef comptable de 1 ^{re} classe.	Chef du personnel de 1 ^{re} classe	Conseiller technique		
Dans organisme gestionnaire d'établissements et de services employant plus de 500 salariés (1)		Chef de service		
Chef comptable de 2 ^e classe	Chef du personnel de 2 ^e classe	Attaché de direction ou conseiller technique de 1 ^{re} classe	Chef de service entretien et sécurité de 1 ^{re} classe	
Dans organisme gestionnaire d'établissements et de services employant de 301 à 500 salariés (1)		Niveau de qualification I	Plus de 500 lits/places	
		Attaché de direction ou conseiller technique de 2 ^e classe	Chef de service documentation	Econome principal
		Niveau de qualification II		Responsabilité totale. Etablissement de plus de 100 lits sans gestion par siège de l'association
			Chef de service entretien et sécurité de 2 ^e classe	Econome 1 ^{re} classe
			De 201 à 500 lits/places	Responsabilité totale. Etablissement de plus de 75 lits sans gestion par siège de l'association

			Responsabilité partielle.
		Assistant de documentation	Etablissement de plus de 100 lits avec gestion par siège
Dans un établissement ou un service dont l'importance ou la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois cadres ci-dessus, le classement conventionnel de cet emploi sera référencé au classement conventionnel cadre correspondant.			
(1) La notion de salariés à prendre en considération pour ce classement est celle définie à l'article 8 (1°) de la présente annexe.			

D 1. - Chef comptable

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation de la direction, a la responsabilité générale de l'organisation et du bon fonctionnement des services comptables.

Prépare, analyse et présente le bilan à la direction (avec ou sans le conseil de l'expert-comptable).

Est chargé de la centralisation et du contrôle des comptabilités divisionnaires relatives aux établissements et services en gestion directe et de la confection de tous les éléments comptables.

Assure l'encadrement des personnels correspondant aux activités qui lui sont confiées.

Dans une association (ou organisme) gestionnaire d'établissements et de services employant plus de 500 salariés..... 1^{re} classe ;

Dans une association (ou organisme) gestionnaire d'établissements et de services employant de 301 à 500 salariés..... 2^e classe.

DEROULEMENT DE CARRIERE		COEFFICIENT	
Périodicité		1 ^{re} classe	2 ^e classe
De début	3 ans	668	603
Après 3 ans	3 ans	708	638
Après 6 ans	3 ans	748	673
Après 9 ans	3 ans	793	708
Après 12 ans	3 ans	838	748
Après 15 ans	3 ans	883	783
Après 18 ans	-	928	818
Effet au 1 ^{er} février 1992.			

D 2. - Chef du personnel

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation de la direction, lorsque dans une association ou organisme employant plus de 300 salariés est créée la fonction spécifique de chef du personnel, celle-ci comporte normalement la mise en œuvre de la politique du personnel, la gestion des personnels et les relations professionnelles.

Le chef du personnel peut notamment être chargé :

- du fonctionnement des instances de participation et de représentation du personnel ;
- des relations avec les organismes sociaux ;
- du plan de formation, etc.

Dans une association (ou organisme) gestionnaire d'établissements et de services employant plus de 500 salariés..... 1^{re} classe ;

Dans une association (ou organisme) gestionnaire d'établissements et de services employant de 301 à 500 salariés..... 2^e classe.

DEROULEMENT DE CARRIERE		COEFFICIENT	
Périodicité		1 ^{re} classe	2 ^e classe
De début	3 ans	668	603
Après 3 ans	3 ans	708	638
Après 6 ans	3 ans	748	673
Après 9 ans	3 ans	793	708
Après 12 ans	3 ans	838	748
Après 15 ans	3 ans	883	783
Après 18 ans	-	928	818
Effet au 1 ^{er} février 1992.			

D 3. - Conseiller technique chef de service

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation de la direction, assure la responsabilité de la coordination de plusieurs conseillers techniques ou attachés de direction et de l'encadrement des personnels affectés aux activités techniques de l'association (ou de l'organisme) en matière d'animation, de formation, d'assistance et de conseil, de recherche, ou la coordination d'activités de l'association notamment au niveau des établissements et services.

Justifie d'une formation de niveau I ou assimilée et d'une pratique professionnelle confirmée.

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	3 ans	668
Après 3 ans	3 ans	708
Après 6 ans	3 ans	748
Après 9 ans	3 ans	793
Après 12 ans	3 ans	838
Après 15 ans	3 ans	883
Après 18 ans	-	928
Effet au 1 ^{er} février 1992.		

D 4. - Attaché de direction / conseiller technique

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation de la direction :

– a la responsabilité d'une tâche de prévision, de coordination ou de contrôle relativement à une activité spécifique nécessaire au bon fonctionnement de l'association (ou de l'organisme) ;

– en rapport avec sa discipline professionnelle de qualification, participe régulièrement aux activités techniques permanentes de l'association (ou de l'organisme) en matière d'animation, de formation permanente, d'assistance ou de conseil et de recherche.

Justifie :

– d'une formation de niveau I ou assimilée et d'une pratique professionnelle confirmée.....
1^{re} classe ;

– d'une formation de niveau II ou assimilée et d'une pratique professionnelle confirmée.....
2^e classe.

DEROULEMENT DE CARRIERE	COEFFICIENT
-------------------------	-------------

Périodicité		1 ^{re} classe	2 ^e classe
De début	3 ans	603	578
Après 3 ans	3 ans	638	613
Après 6 ans	3 ans	673	648
Après 9 ans	3 ans	708	683
Après 12 ans	3 ans	748	713
Après 15 ans	3 ans	783	753
Après 18 ans	-	818	783
Effet au 1 ^{er} février 1992.			

D 5. - Chef de service entretien et sécurité

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation de la direction et en relation avec les directeurs d'établissements ou de services, eu égard aux délégations qui leur sont faites :

– est responsable de l'entretien, des réparations et de l'exploitation des bâtiments, des installations et des équipements ;

– participe à l'exploitation des programmes et des plans, dont il conduit la réalisation, pour les projets de travaux neufs et les travaux de gros entretien et de grosses réparations ;

– est chargé du service de sécurité.

Dans une association (ou organisme) gestionnaire d'établissements et de services de plus de 500 lits/places..... 1^{re} classe ;

Dans une association (ou organisme) gestionnaire d'établissements et de services de plus de 200 lits/places..... 2^e classe.

DEROULEMENT DE CARRIERE		COEFFICIENT	
Périodicité		1 ^{re} classe	2 ^e classe
De début	3 ans	603	553
Après 3 ans	3 ans	638	583
Après 6 ans	3 ans	673	618
Après 9 ans	3 ans	708	653
Après 12 ans	3 ans	748	683
Après 15 ans	3 ans	783	718
Après 18 ans	-	818	753
Effet au 1 ^{er} février 1992.			

D 6. - Chef de service documentation / information

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation de la direction, assure la responsabilité et l'encadrement des personnels chargés d'assurer le traitement intellectuel de l'information administrative ou technique dans un système classique ou informatisé, de collecter les documents concernant les domaines pouvant intéresser les utilisateurs, d'enregistrer les publications et de les exploiter sous forme de résumés et d'analyses parfois diffusés par bulletins, de les indexer et de les classer, d'effectuer toutes recherches nécessaires aux utilisateurs.

Justifie d'une formation de niveau II.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	578
Après 3 ans	613
Après 6 ans	648
Après 9 ans	683
Après 12 ans	713
Après 15 ans	753
Après 18 ans	783
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

D 7. - Assistant de documentation

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation de la direction, assure la responsabilité du traitement intellectuel de l'information administrative ou technique dans un système classique ou informatisé, collecte les documents concernant les domaines pouvant intéresser les utilisateurs, enregistre les publications et les exploite sous forme de résumés et d'analyses parfois diffusés par bulletins, les indexe et les classe, effectue toutes recherches nécessaires aux utilisateurs.

Justifie d'une formation de niveau II par assimilation.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	553
Après 3 ans	583

Après 6 ans	618
Après 9 ans	653
Après 12 ans	683
Après 15 ans	718
Après 18 ans	753
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

D 8. - Econome principal

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation de la direction, assume la responsabilité totale de la gestion matérielle et comptable dans un établissement avec hébergement de plus de 100 lits, ou assimilé, sans gestion assurée au siège de l'association ou de l'organisme responsable.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	578
Après 3 ans	613
Après 6 ans	648
Après 9 ans	683
Après 12 ans	713
Après 15 ans	753
Après 18 ans	783
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

Chef de service administratif, financier ou de gestion

(Ajouté par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Assume les responsabilités techniques, administratives, financières ou de gestion dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique.

L'intéressé a acquis ses connaissances par des études (formation initiale ou continue) ou par expérience professionnelle.

Emploi accessible aux titulaires d'une formation de niveau III ayant cinq ans de pratique professionnelle, ainsi qu'aux « Techniciens supérieurs » (art. 5 du présent avenant) ayant dix ans

d'ancienneté dans cet emploi.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	577
Après 2 ans	598
Après 4 ans	622
Après 6 ans	653
Après 8 ans	686
Après 10 ans	720
Après 14 ans	755
Après 18 ans	789
Effet au 1 ^{er} août 1994.	

D 9. - Econome de 1^{re} classe

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Par délégation de la direction :

– assume la responsabilité totale de la gestion matérielle et comptable dans un établissement avec hébergement de plus de 75 lits, ou assimilé, sans gestion assurée au siège de l'association ou de l'organisme responsable ;

– assume la responsabilité partielle de la gestion matérielle et comptable dans un établissement avec hébergement de plus de 100 lits, ou assimilé, avec gestion assurée au siège de l'association ou de l'organisme responsable.

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	553
Après 3 ans	583
Après 6 ans	618
Après 9 ans	653
Après 12 ans	683
Après 15 ans	718
Après 18 ans	753
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

E. - EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

D'ADMINISTRATION ET DE GESTION

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994 avec effet au 1^{er} août 1994)

Dans un établissement ou un service dont l'importance ou la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois référencés à la rubrique « Associations ou organismes ».

Dans une association ou un organisme dont la spécificité justifierait exceptionnellement la création de l'un des emplois référencés à la rubrique « Etablissements ou services ».

Le classement conventionnel sera celui correspondant audit emploi créé.

Technicien supérieur

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations.

L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents administratifs et éventuellement de techniciens qualifiés.

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

ECHELON	COEFFICIENT
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Technicien qualifié

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien

déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.

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

ECHELON	COEFFICIENT
De début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	438
Après 3 ans	453
Après 5 ans	465
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501
Après 12 ans	513
Après 15 ans	527
Après 18 ans	556
Après 21 ans	587
Après 24 ans	617
Après 28 ans	652

Tableau de reclassement à la date d'effet de l'avenant

CLASSEMENT ACTUEL		NOUVEAU CLASSEMENT		
Echelon	Coef.	Echelon	Coef.	Ancienneté d'échelon
De début	421	De début	434	Conservée
Après 2 ans	467	Après 3 ans	478	Conservée
Après 4 ans	512	Après 7 ans	537	Conservée
Après 6 ans	539	Après 9 ans	570	Conservée
Après 8 ans :				
- 1 an	577	Après 11 ans ...	581	Conservée majorée de 12 mois
- 1 an	577	Après 14 ans ...	615	Conservée majorée de 12 mois
Après 10 ans ...	616	Après 17 ans ...	647	Conservée majorée de 12 mois
Après 12 ans ...	652	Après 20 ans ...	679	Conservée majorée de 12 mois
Après 15 ans :				
- 4 ans	691	Après 24 ans ...	715	Conservée
- 4 ans	691	Après 28 ans ...	763	Nulle

Effectue des travaux de recherche, de classement, de documentation, de dactylographie, de bureautique, de reprographie, de saisie informatique, la tenue d'un standard ou des tâches administratives simples.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	341
Après 1 an	362
Après 3 ans	371
Après 5 ans	381
Après 7 ans	391
Après 10 ans	400
Après 13 ans	406
Après 16 ans	415
Après 20 ans	421
Après 24 ans	432
Après 28 ans	445

Agent administratif principal

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

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

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

Agent administratif

Exécute les travaux de classement de documentation, de sténographie, de dactylographie, de

bureautique, de saisie informatique et des tâches administratives courantes ou comptables simples.

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau V.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	360
Après 1 an	376
Après 3 ans	391
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479 (2)
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

(2) Modifié par avenant n° 260 *bis* du 19 décembre 1994.

Article 1^{er} Bénéficiaires

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services du champ d'application professionnel fixé à l'article 1^{er} de ladite convention, de la mise en œuvre des techniques éducatives, pédagogiques et sociales.

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

Article 2 Durée. - Révision

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

Article 3 Conditions de recrutement

Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente annexe s'il ne justifie des conditions de qualification définies réglementairement par les pouvoirs publics pour l'exercice de ces emplois dans le secteur privé.

Article 4 Rupture du contrat de travail. - Délai-congé (*Dispositions annulées par avenant n° 73 du 20 octobre 1974*)

Article 5 Durée hebdomadaire du travail (*modifié par accord du 13 mars 1999*)

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

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

- a) Les heures travaillées auprès des usagers ;
- b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
- c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

Article 6 Congés payés annuels supplémentaires

Les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice de six jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et pris au mieux des intérêts du service. La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article 22.

Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de six jours consécutifs, d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions fixées dans l'alinéa précédent.

Article 7 Indemnités (Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994, avenant n° 268 du 29 mai 2000)

1°) Chaque fois que normal, les indemnités pour sujétions particulières ont été intégrées dans les traitements prévus aux tableaux de classification de la présente annexe.

Toutefois, aux salaires établis conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention nationale peuvent éventuellement s'ajouter des indemnités pour sujétions particulières, ne subissant pas les majorations d'ancienneté, à un taux mensuel fixé forfaitairement à la valeur d'un nombre de points de coefficient de salaire de base.

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

a) *Indemnité de « qualification spécialisée » Psychologie.*

(Supprimée par avenant n° 250 du 11 juillet 1994.)

b) *Indemnité de « qualification spécialisée » Service social.*

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

c) *« Prime forfaitaire mensuelle ».*

(Supprimée par avenant n° 250 du 11 juillet 1994.)

d) *Indemnité mensuelle (jusqu'au 1^{er} mai 2001).*

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

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

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

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

- le chef de service éducatif - Annexe n° 3 ;
- le chef de service pédagogique - Annexes n^{os} 3 et 9 ;
- le conseiller pédagogique - Annexe n° 3 ;
- l'éducateur technique chef - Annexe n° 3 ;
- l'assistance sociale chef - Annexe n° 3 ;
- le chef de service animation - Annexe n° 3 ;
- le chef de service paramédical - Annexe n° 4 ;
- le chef de service des soutiens médico-sociaux - Annexe n° 10 ;
- le chef de service - Annexe n° 10.

2°) Pour remédier à la grave pénurie de personnel éducatif compromettant le fonctionnement des internats, il est institué un surclassement Internat (Modifié par avenant n° 202 du 27 juin 1989).

3°) *Prime de service pour sujétions spéciales.* (jusqu'au 1^{er} mai 2001)

Les chefs de service éducatifs et éducateurs de clubs et équipes de prévention bénéficient d'une majoration forfaitaire de leur coefficient de base, intégrée au traitement dont elle suit le sort, et donnant lieu aux majorations d'ancienneté affectant l'emploi considéré.

Cette majoration est fixée à :

- chef de service éducatif..... 15 points ;

– éducateur..... 12 points.

Cette prime n'est pas cumulative avec l'une ou l'autre des indemnités dont peuvent bénéficier contractuellement les personnels de certains clubs ou équipes de prévention.

Avenant n° 268 du 29 mai 2000 (La date d'effet de cet avenant est fixée au premier jour du mois suivant son agrément)

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'article 7 de l'annexe III et de l'article 3 de l'annexe V sont complétées de la manière suivante :

Article 1^{er}

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit travaillant dans un centre éducatif renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

Article 2

Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Cette prime n'est pas réduite en cas de perception des primes définies aux articles 2 et 3 de l'annexe I *bis* de la convention collective.

Article 8 Majoration d'ancienneté (Remplacé par avenant n° 119 du 1^{er} février 1979 et modifié par avenant n° 144 du 27 novembre 1981)

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

En tant que promotion professionnelle, par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 38 de la convention, et en application du deuxième alinéa de l'article 39 de la convention, à compter de l'obtention de leur titre de qualification d'emploi conventionnel, les personnels éducatifs en fonction, ci-après, sont reclassés dans leur nouvel emploi conventionnel à un échelon de « majoration pour ancienneté » donnant salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui perçu dans leur emploi conventionnel précédent.

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

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

Moniteur-éducateur ayant acquis sa qualification :

– dans le cadre de l'action d'adaptation, et justifiant du « certificat national » de qualification régulièrement délivré par le CTNEAI ;

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

Educateur spécialisé ayant acquis sa qualification :

– dans le cadre de l'action d'adaptation et justifiant du « certificat national » de qualification régulièrement délivré par le CTENAI ;

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

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

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

Article 9 Logement (Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir « sommaire » pour consulter l'avenant)

Conformément au premier alinéa de l'article 43 de la convention nationale, sont considérés comme devant être logés par l'employeur et bénéficiaire à ce titre de la gratuité du logement et des avantages annexes (chauffage, éclairage, eau) :

– le remplaçant permanent du directeur dans un internat.

Sont considérés comme devant être logés par l'employeur et bénéficiaire à ce titre de la seule gratuité du logement (à l'exclusion des avantages annexes) :

– les chefs de service éducatif en internat ;

– ceux des éducateurs spécialisés chargés des responsabilités de sécurité en internat.

Les autres personnels demeurent soumis aux dispositions de l'article 43 de la convention nationale.

Article 10 Nourriture (Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir « sommaire » pour consulter l'avenant)

Le personnel éducatif relevant de la présente annexe, assurant dans le cadre de son service normal la surveillance effective des repas des enfants, et prenant ses repas avec eux, bénéficie de la gratuité de ces repas. Les autres personnels demeurent soumis à l'application de l'article 44 de la convention nationale.

Article 11 Surveillance de nuit (Modifié par avenant n° 115 du 1^{er} juin 1978)

Dans le cas où le personnel éducatif en internat est appelé à assumer en chambre de « veille » la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend du coucher au lever des pensionnaires sans que sa durée puisse excéder douze heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail éducatif ;
- entre 9 et 12 heures, chaque heure est assimilée à une demiheure de travail éducatif.

Chef de service éducatif

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Educateur spécialisé ou éducateur de jeunes enfants ou jardinière d'enfants spécialisée justifiant d'au moins cinq ans de fonction en cette qualité.

Assume les responsabilités éducatives, administratives dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique. Il est chargé notamment de la mise en œuvre et du suivi des objectifs éducatifs collectifs et/ou individualisés définis par le projet pédagogique de la structure concernée.

Chef de service pédagogique

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Educateur scolaire (ou enseignant) avec CAEI ayant la responsabilité de la direction pédagogique d'un établissement et plusieurs éducateurs scolaires sous son autorité, justifiant d'au moins cinq années de fonctions d'éducateur scolaire.

Conseiller pédagogique

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Educateur scolaire spécialisé exerçant les fonctions de conseiller pédagogique au profit de plusieurs établissements ou services, ou au sein d'une consultation spécialisée.

Educateur technique chef

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Educateur technique spécialisé ayant la responsabilité de la formation professionnelle et sous son autorité d'autres éducateurs techniques, justifiant d'au moins cinq années de fonctions en qualité d'éducateur technique.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
De début	577	592
Après 2 ans	598	614
Après 4 ans	622	640
Après 6 ans	653	670
Après 8 ans	686	708
Après 10 ans	720	743
Après 14 ans	755	779
Après 18 ans	789	814
(1) En internat pour : chef de service éducatif (annexe n° 3).		

Chef de service animation

Assume la responsabilité d'animation de plusieurs groupes d'enfants et d'administration ou la coordination d'activités d'animation dans un établissement ou un service.

Emploi accessible aux titulaires du DEFA et justifiant d'au moins cinq ans de fonctions en qualité d'animateur.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (2)
De début	577	592
Après 2 ans	598	614
Après 4 ans	622	640
Après 6 ans	653	670
Après 8 ans	686	708
Après 10 ans	720	743
Après 14 ans	755	779
Après 18 ans	789	814
(2) Avec sujétions d'internat.		

Educateur spécialisé

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en dernier lieu)

Avant le 1^{er} mars 1973 :

Justifiant d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateurs spécialisés figurant sur la liste annexée à la présente convention (annexe n° 3 A), ou reconnu comme tel au titre des articles 6, 10 ou 11 des accords de travail ARSEA/ANEJI du 16 mars 1958, ou des dispositions réglementaires analogues ultérieures.

Après le 1^{er} mars 1973 :

Justifie :

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

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

– du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (décret n° 67-138 du 22 février 1967, modifié par décret n° 73-116 du 7 février 1973) ;

– du certificat national de qualification d'éducateur spécialisé régulièrement délivré par le CTNEAI au titre de l'action d'adaptation (protocole d'accord du 4 juin 1969, convention de type B du 3 décembre 1966).

(Avenant n° 48 du 11 avril 1973.)

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

Jardinière d'enfants spécialisée

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en dernier lieu)

Cadre d'extinction.

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

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

(1) Avec sujétions d'internat pour éducateur spécialisé (annexes n^{os} 3, 9, et 10) et jardinière d'enfants spécialisée (annexes n^{os} 3 et 9).

Educateur scolaire spécialisé

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en dernier lieu)

Justifiant d'un diplôme spécialisé de l'enfance inadaptée (CAEAI, etc.) ou des conditions requises pour exercer en collège d'enseignement général ou technique (ou établissements assimilés).

Educateur technique spécialisé

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en dernier lieu)

Justifiant du certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé institué par le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la santé publique et de la sécurité sociale (tel que modifié par avenant n° 48 du 11 avril 1973 et protocole d'accord du 28 janvier 1974).

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

ECHELON	COEFFICIENT
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Moniteur-éducateur

(Modifié par avenant nos 250 du 11 juillet 1994 et 250 bis du 19 décembre 1994)

Avant le 1^{er} mars 1973 :

Dans les établissements autorisés par les pouvoirs publics à utiliser cette catégorie de personnel, exerce son activité éducative conjointement avec les éducateurs spécialisés et justifie du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par l'un des centres de formation figurant à la liste annexée à la présente convention (annexe 3 B) obtenu après deux années de formation théorique et pratique, du baccalauréat complet et de la reconnaissance d'aptitude aux fonctions éducatives, après un stage de trois mois, par les commissions de

présélection des écoles d'éducateurs spécialisés, ou du certificat d'aptitude à la fonction obtenu après sélection et exercice pendant cinq années au moins de fonctions éducatives en qualité de stagiaire.

Après le 1^{er} mars 1973 :

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

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient (1)
De début	1 an	411	421
Après 1 an	1 an	424	434
Après 2 ans	1 an	438	450
Après 3 ans	2 ans	453	464
Après 5 ans	2 ans	465	476
Après 7 ans	2 ans	482	493
Après 9 ans	3 ans	501	513
Après 12 ans	3 ans	513	525
Après 15 ans	3 ans	527	539
Après 18 ans	3 ans	556	568
Après 21 ans	3 ans	587	600
Après 24 ans	4 ans	617	630
Après 28 ans	-	652	665
Effet au 1 ^{er} août 1994.			
(1) Avec sujétions d'internat.			

Educateur de jeunes enfants

(Modifié par avenant n^{os} 250 du 11 juillet 1994 et 250 bis du 19 décembre 1994)

Justifiant du diplôme d'éducateur de jeunes enfants ou du diplôme de jardinière d'enfants.

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

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient (1)
De début	1 an	411	421
Après 1 an	1 an	424	434
Après 2 ans	1 an	438	450
Après 3 ans	2 ans	453	464
Après 5 ans	2 ans	465	476
Après 7 ans	2 ans	482	493
Après 9 ans	3 ans	501	513
Après 12 ans	3 ans	513	525
Après 15 ans	3 ans	527	539
Après 18 ans	3 ans	556	568
Après 21 ans	3 ans	587	600
Après 24 ans	4 ans	617	630
Après 28 ans	-	652	665
Effet au 1 ^{er} août 1994.			
(1) Avec sujétions d'internat.			

Aide médico-psychologique

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

Justifie du certificat d'aptitude délivré au nom du secrétaire d'Etat à l'action sociale et à la réadaptation par le chef du service régional de l'action sanitaire et sociale, au titre de l'arrêté ministériel du 4 septembre 1972 (tel que modifié par l'avenant n° 48 du 11 avril 1973).

A compter du 1^{er} janvier 1975 : prime forfaitaire mensuelle de 100 F (voir art. 7 de l'annexe n° 3).

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient (1)
De début	1 an	396	406
Après 1 an	2 ans	405	414
Après 3 ans	2 ans	418	429
Après 5 ans	2 ans	432	446
Après 7 ans	3 ans	448	460
Après 10 ans	3 ans	461	473
Après 13 ans	3 ans	474	486
Après 16 ans	4 ans	486	499
Après 20 ans	4 ans	498	511
Après 24 ans	4 ans	516	528
Après 28 ans	-	530	544

Effet au 1^{er} août 1994.
(1) Avec sujétions d'internat.

Educateur scolaire

(Modifié par avenant n^{os} 250 du 11 juillet 1994 et 250 bis du 19 décembre 1994)

Justifiant :

- soit du certificat d'aptitude pédagogique ;
- ou du diplôme d'instituteur ;
- ou du certificat de qualification aux fonctions d'éducateur scolaire reconnu par le ministre des affaires sociales et obtenu avant le 31 décembre 1992.

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	411
Après 1 an	1 an	424
Après 2 ans	1 an	438
Après 3 ans	2 ans	453
Après 5 ans	2 ans	465
Après 7 ans	2 ans	482
Après 9 ans	3 ans	501

Après 12 ans	3 ans	513
Après 15 ans	3 ans	527
Après 18 ans	3 ans	556
Après 21 ans	3 ans	587
Après 24 ans	4 ans	617
Après 28 ans	-	652

Educateur scolaire

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet.

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	393
Après 1 an	2 ans	407
Après 3 ans	2 ans	423
Après 5 ans	2 ans	447
Après 7 ans	2 ans	462
Après 9 ans	2 ans	481
Après 11 ans	2 ans	501
Après 13 ans	3 ans	516
Après 16 ans	3 ans	528
Après 19 ans	-	557

Educateur technique

(Modifié par avenant n^{os} 250 du 11 juillet 1994 et 250 bis du 19 décembre 1994)

Justifiant soit d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme admis en équivalence et de cinq ans de pratique professionnelle dans leur métier de base après l'obtention du diplôme professionnel en cause, soit d'un baccalauréat de technicien, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un diplôme d'enseignement technologique de niveau équivalent ou supérieur et de trois ans de pratique professionnelle dans leur métier de base.

Les éducateurs techniques recrutés en vue de la formation spécialisée « Enfance inadaptée » sont tributaires de l'emploi conventionnel ainsi défini.

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	411
Après 1 an	1 an	424
Après 2 ans	1 an	438
Après 3 ans	2 ans	453
Après 5 ans	2 ans	465
Après 7 ans	2 ans	482
Après 9 ans	3 ans	501
Après 12 ans	3 ans	513
Après 15 ans	3 ans	527
Après 18 ans	3 ans	556
Après 21 ans	3 ans	587
Après 24 ans	4 ans	617
Après 28 ans	-	652
Effet au 1 ^{er} août 1994.		

Enseignant technique

(Ajouté par avenant n° 216 du 9 octobre 1990 et modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	434
Après 1 an	2 ans	447

Après 3 ans	2 ans	478
Après 5 ans	2 ans	503
Après 7 ans	2 ans	537
Après 9 ans	2 ans	570
Après 11 ans	3 ans	581
Après 14 ans	3 ans	615
Après 17 ans	3 ans	647
Après 20 ans	4 ans	679
Après 24 ans	4 ans	715
Après 28 ans	-	762
Effet au 1 ^{er} août 1994.		

Monitrice d'enseignement ménager

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	434
Après 1 an	2 ans	447
Après 3 ans	2 ans	478
Après 5 ans	2 ans	503
Après 7 ans	2 ans	537
Après 9 ans	2 ans	570
Après 11 ans	3 ans	581
Après 14 ans	3 ans	615
Après 17 ans	3 ans	647
Après 20 ans	4 ans	679
Après 24 ans	4 ans	715
Après 28 ans	-	762
Effet au 1 ^{er} août 1994.		

Conseillère en économie familiale et sociale

(Modifié par avenants nos 250 du 11 juillet 1994 et 250 bis du 19 décembre 1994)

Travailleuse sociale qualifiée, justifiant soit du diplôme d'Etat de conseillère en économie familiale et sociale, soit du brevet de technicien supérieur de conseillère ménagère, qui concourt à l'information et à la formation des familles pour les aider à résoudre les problèmes de la vie quotidienne par une activité spécifique s'insérant dans le cadre de l'action sociale.

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	434
Après 1 an	2 ans	447
Après 3 ans	2 ans	478
Après 5 ans	2 ans	503
Après 7 ans	2 ans	537
Après 9 ans	2 ans	570
Après 11 ans	3 ans	581
Après 14 ans	3 ans	615
Après 17 ans	3 ans	647
Après 20 ans	4 ans	679
Après 24 ans	4 ans	715
Après 28 ans	-	762
Effet au 1 ^{er} août 1994.		

Animateur socio-éducatif

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Justifiant du DEFA (diplôme d'Etat aux fonctions d'animation) institué par le décret n° 79-500 du 28 janvier 1979 et du certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives et à l'exercice des professions socio-éducatives (CAPASE) institué par l'arrêté du 5 février 1970 du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargé de la jeunesse, des sports et des loisirs, exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du

temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin dans des services de prévention ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative.

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient
De début	1 an	434	446
Après 1 an	2 ans	447	459
Après 3 ans	2 ans	478	491
Après 5 ans	2 ans	503	517
Après 7 ans	2 ans	537	552
Après 9 ans	2 ans	570	586
Après 11 ans	3 ans	581	597
Après 14 ans	3 ans	615	632
Après 17 ans	3 ans	647	665
Après 20 ans	4 ans	679	698
Après 24 ans	4 ans	715	735
Après 28 ans	-	762	783
Effet au 1 ^{er} août 1994.			

Animateur

(Titulaire du DUT, formation de niveau III)

(Modifié par avenants n^{os} 250 du 11 juillet 1994 et 250 bis du 19 décembre 1994)

Exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socioéducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans les emplois créés explicitement à cette fin dans des services de prévention ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socioéducative.

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	411
Après 1 an	1 an	424

Après 2 ans	1 an	438
Après 3 ans	2 ans	453
Après 5 ans	2 ans	465
Après 7 ans	2 ans	482
Après 9 ans	3 ans	501
Après 12 ans	3 ans	513
Après 15 ans	3 ans	527
Après 18 ans	3 ans	556
Après 21 ans	3 ans	587
Après 24 ans	4 ans	617
Après 28 ans	-	652
Effet au 1 ^{er} août 1994.		

Professeur d'éducation physique et sportive

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Justifie d'un des diplômes mentionnés au groupe I du tableau A 1 des annexes de l'arrêté du 30 juillet 1965 du ministère de la jeunesse et des sports (voir texte à la page suivante).

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	434
Après 1 an	2 ans	447
Après 3 ans	2 ans	478
Après 5 ans	2 ans	503
Après 7 ans	2 ans	537
Après 9 ans	2 ans	570
Après 11 ans	3 ans	581
Après 14 ans	3 ans	615
Après 17 ans	3 ans	647
Après 20 ans	4 ans	679
Après 24 ans	4 ans	715
Après 28 ans	-	762
Effet au 1 ^{er} août 1994.		

(Arrêtés des 1^{er} décembre 1967 et 26 mars 1974)

TABLEAU A 1

Groupe 1

(Modifié par arrêtés des 5 août 1974, 28 avril 1975, 5 août 1981, 7 février 1985 et 4 août 1986)

Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (deuxième partie).

Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (examen probatoire).

Certificat d'aptitude à l'entraînement physique dans les milieux non scolaires (deux parties).

Brevet de cadre de maîtrise d'éducation physique et sportive (armée de l'air).

Brevet d'éducation physique et sportive militaire délivré en 1946, 1947 et 1948 (officier ayant accompli une année à l'ENSEP).

Diplôme d'instructeur d'entraînement physique militaire délivré de 1946 à 1950, complété par une année d'études à l'ENSEP

Certificat d'aptitude au professorat de la Ville de Paris.

Diplôme de professeur d'éducation physique et sportive délivré par les deux écoles de l'Union générale sportive de l'enseignement libre :

Ecole normale d'éducation physique féminine catholique (ENEPFC) (bachelier ou cadre national UGSESL) ;

Institut libre d'éducation physique supérieure (ILEPS) (bachelier ou cadre national UGSEL).

Brevet supérieur d'Etat d'éducation physique et sportive.

Diplôme de professeur d'éducation physique et sportive délivré par l'une des deux écoles de l'UGSEL (école normale d'éducation physique féminine catholique et Institut libre d'éducation physique supérieure) possédé par des maîtres contractuels ou agréés entrés en formation avant la rentrée scolaire de 1967, se trouvant en fonction au 10 septembre 1973, justifiant d'une ancienneté de cinq ans de services dans une classe sous contrat et ayant obtenu un avis favorable à l'une des deux inspections pédagogiques spéciales auxquelles ils seront soumis.

Diplôme de professeur adjoint d'éducation physique et sportive.

Diplôme de professeur adjoint d'éducation physique et sportive délivré par l'Union générale sportive de l'enseignement libre (UGSEL).

Licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives (arrêté du 5 août 1981).

Maîtrise de sciences et techniques des activités physiques et sportives (arrêté du 7 février 1985).

Professorat de sport.

Moniteur d'EPS 1^{er} groupe

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994 et n° 250 bis du 19 décembre 1994)

Justifiant de la première partie du professorat ou de la première partie du diplôme d'Etat de conseiller sportif, ou de la première partie du CAP à l'entraînement physique et sportif dans les milieux non scolaires, ou du brevet d'Etat d'éducation physique, ou du brevet d'Etat de moniteur de plein air.

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	411
Après 1 an	1 an	424
Après 2 ans	1 an	438
Après 3 ans	2 ans	453
Après 5 ans	2 ans	465
Après 7 ans	2 ans	482
Après 9 ans	3 ans	501

Après 12 ans	3 ans	513
Après 15 ans	3 ans	527
Après 18 ans	3 ans	556
Après 21 ans	3 ans	587
Après 24 ans	4 ans	617
Après 28 ans	-	652
Effet au 1 ^{er} août 1994.		

Moniteur d'EPS 2^e groupe

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Justifiant de la première partie du diplôme de maître d'EPS ou du diplôme d'éducateur d'une fédération sportive.

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	393
Après 1 an	2 ans	407
Après 3 ans	2 ans	423
Après 5 ans	2 ans	447
Après 7 ans	2 ans	462
Après 9 ans	2 ans	481
Après 11 ans	2 ans	501
Après 13 ans	3 ans	516
Après 16 ans	3 ans	528
Après 19 ans	-	557
Effet au 1 ^{er} août 1994.		

Moniteur adjoint d'animation de sport et de loisirs

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en dernier lieu)

Jugé apte à l'animation des activités de sport, de loisirs ou de plein air et autres activités d'insertion.

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	3 ans	339
Après 3 ans	3 ans	359
Après 6 ans	3 ans	382
Après 9 ans	4 ans	402
Après 13 ans	4 ans	425
Après 17 ans	4 ans	448
Après 21 ans	4 ans	469
Après 25 ans	-	490
Effet au 1 ^{er} août 1994.		

Assistante sociale chef

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994 et applicable au 1^{er} août 1994)

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

ECHELON	COEFFICIENT
De début	577
Après 2 ans	598
Après 4 ans	622
Après 6 ans	653
Après 8 ans	686
Après 10 ans	720
Après 14 ans	755
Après 18 ans	789

Moniteur adjoint d'animation de sport et de loisirs

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Jugé apte pour les catégories ci-dessus.

PROGRESSION A L'ANCIENNETE		COEFFICIENT
De début	3 ans	339
Après 3 ans	3 ans	359
Après 6 ans	3 ans	382
Après 9 ans	4 ans	402
Après 13 ans	4 ans	425
Après 17 ans	4 ans	448
Après 21 ans	4 ans	469
Après 25 ans	-	490
Effet au 1 ^{er} août 1994.		

Assistante sociale spécialisée (enfance inadaptée)

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	434
Après 1 an	2 ans	447
Après 3 ans	2 ans	478
Après 5 ans	2 ans	503
Après 7 ans	2 ans	537
Après 9 ans	2 ans	570
Après 11 ans	3 ans	581
Après 14 ans	3 ans	615
Après 17 ans	3 ans	647
Après 20 ans	4 ans	679
Après 24 ans	4 ans	715
Après 28 ans	-	762

Effet au 1^{er} août 1994.

Avant institution du diplôme d'Etat

(Journal officiel du 13 juin 1973)

Angers (49)

Centre de formation d'éducatrices et d'éducateurs spécialisés, 10, rue Michelet, et 1, rue Daillère (diplômes délivrés à compter de mai 1957 ainsi que ceux délivrés depuis 1954 s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960).

Bordeaux (33)

Centre de formation d'éducateurs spécialisés, 125, boulevard du Maréchal-Leclerc (précédemment à Caudéran) (diplômes délivrés à compter de 1966).

Bordeaux (33)

Institut d'études psychosociales et psychologiques de l'université de Bordeaux, 32-35, cours de Verdun, puis école d'éducateurs spécialisés, 9, rue du Colisée (diplômes délivrés à compter de juin 1954).

Buc (78)

Ecole d'éducateurs spécialisés de Versailles, 1 bis, rue Louis Massotte (précédemment 58, avenue des Etats-Unis, Versailles) (diplômes délivrés à compter de 1967).

Canteleu (76)

Institut Henri-Wallon, école d'éducateurs spécialisés, route de Duclair (précédemment au Mesnil-de-Louvigny près Caen, Calvados) (diplômes délivrés à compter de 1965).

Clermont-Ferrand (63)

Ecole pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, 62, avenue Marx-Dormoy (auparavant 20, rue Emile-Zola, à Chamalières) (diplômes délivrés à compter de juin 1962).

Créteil (94)

Institut de psychopédagogie appliquée, 9, puis 17, rue AnatoleFrance (diplômes délivrés à compter d'octobre 1955 et ceux délivrés à compter de 1954 s'ils portent l'attestation que les candidats ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960).

Dijon (21)

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 21, rue du Professeur-Marion (précédemment 28, boulevard Carnot) (diplômes délivrés à compter de juin 1964).

Epinay-sur-Seine (93)

Centre de formation d'éducateurs spécialisés, 7, rue Mulot (précédemment sis à Montesson) (diplômes délivrés à compter de mai et juin 1944).

Lille (59)

Institut d'études médico-sociales psychopédagogiques de l'inadaptation, université de Lille, 116, rue de l'Hôpital-Militaire ; 3, rue JeanBart, puis 23, rue Gosselet (diplômes délivrés à compter de juin 1962).

Ecole d'éducatrices spécialisées, 2, rue d'Antin ; 20, boulevard de la Liberté, puis 22, rue Halévy (diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962 s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages dans des établissements spécialisés pour enfants

inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960).

Lyon (69)

Ecole pratique de psychologie et de pédagogie de l'université de Lyon, section d'éducateurs spécialisés, 47-49, rue Philippe-deLassalle (diplômes délivrés à compter de juin 1944).

Institut de pédagogie des facultés catholiques, 25, rue du Plat (diplômes délivrés à compter de juin 1950).

La formation pratique des élèves inscrits dans ces deux derniers établissements était assurée par le centre de formation d'éducateurs pour l'enfance inadaptée, 13, rue Griffon, Lyon (1^{er}).

Le Mesnil-de-Louvigny (14)

Voir Canteleu.

Marseille (13)

Ecole pour la formation des éducateurs et des éducatrices spécialisés pour l'enfance et l'adolescence inadaptée, 6, rue d'Arcole, puis 20, boulevard de Salyens (diplômes délivrés à compter de juillet 1960).

Montesson (78)

Voir Epinay-sur-Seine.

Montpellier (34)

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

Nancy (54)

Ecole d'éducatrices spécialisées, 7, rue des Glacis, puis avenue Raymond-Pinchard (diplômes délivrés à compter de juin 1962 ainsi que ceux délivrés entre 1954 et juin 1962, s'ils portent l'attestation que les titulaires ont accompli des stages complémentaires dans des établissements spécialisés pour enfants inadaptés ; cf. circulaire du 17 mai 1960).

Nancy-Laxou (54)

Ecole régionale d'éducateurs spécialisés, institut Paul-Meignant, 78, boulevard Foch (précédemment 14, rue Victor-Hugo, à Nancy) (diplômes délivrés à compter de 1969).

Orléans-Olivet (45)

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

Paris (75)

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

Centre de formation d'éducateurs spécialisés et de moniteurs-éducateurs, 60, rue de Rome, 75008 Paris, puis 145, avenue Parmentier, 75010 Paris (diplômes délivrés à compter de juin 1964).

Pau (64)

Institution de formation d'éducateurs spécialisés, Les Hêtres, 2, avenue Henri-Russel (diplômes délivrés à compter de 1966).

Peynier (13)

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

Poitiers (86)

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

Rennes (35)

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

Strasbourg (67)

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

Toulouse (31)

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

Tours (37)

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

Versailles (78)

Voir Buc.

Alger

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

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

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

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

Centre de formation et de perfectionnement des éducateurs de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf, 76100 Rouen (aujourd'hui IRFTS de Haute-Normandie, 76380 Canteleu), diplôme d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972, 1974, 1975.

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 20, boulevard des Salyens, 13008 Marseille, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé pour l'enfance et l'adolescence inadaptées signé par le recteur de l'université d'Aix-Marseille et délivré en 1969.

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

Institut de psychopédagogie médico-sociale, unité de formation (enfance inadaptée) éducateurs techniques, 34000 Montpellier, attestation de formation pédagogique enfance inadaptée délivrée en 1970 et cosignée par l'AFPA et l'UER de l'université Paul-Valéry.

Ecole pratique interrégionale d'éducateurs spécialisés, 63000 Clermont-Ferrand, certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1972 et certificat de formation aux fonctions d'éducateur technique spécialisé délivré en 1976.

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

Institut de formation d'éducateurs spécialisés, 21000 Dijon, certificat délivré en 1971, attestant l'accomplissement du cycle de formation complémentaire d'éducateurs techniques spécialisés.

Centre de formation d'éducateurs spécialisés CREAM, 31300 Toulouse, en 1970, attestation de fin de formation, en 1972 diplôme d'école délivré par le directeur régional de l'action sanitaire et sociale, en 1976 certificat de fin de formation délivré par le directeur du centre de formation.

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

Institut régional de formation et de recherche pour les carrières sociales, 86005 Poitiers, certificat de formation délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de formation complémentaire pour les éducateurs techniques, délivré en 1968, 1970, 1971, 1972.

Ecole d'éducateurs spécialisés du centre régional d'Alsace pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, 67085 Strasbourg, certificat de formation complémentaire en psychopédagogie de jeunes inadaptés (éducateur technique) délivré en 1964, 1965, 1967, 1969, 1970.

Avant institution du diplôme d'Etat

(Journal officiel du 13 juillet 1973)

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

Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active, délégation générale, 55, rue Saint-Placide, à Paris (6^e) (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur d'internat du 1^{er} degré).

Sections de monitrices de l'enfance dépendant du groupe des écoles d'éducatrices de l'enfance et des éducatrices spécialisées (AMCE), et notamment les centres de formation de :

Lille (59)

22, rue Halévy (précédemment 20, boulevard de la Liberté).

Nancy (54)

Avenue Raymond-Pinchard (précédemment 7, rue des Glacis).

Nice (06)

Avenue Bellanda, Cimiez.

Paris (75)

60, rue de Rome (8^e).

Peynier (13)

Le Château.

Saint-Symphorien-lès-Tours (37)

17, quai Portillon.

Pau (64)

2, avenue Henri-Russel.

Angers (49)

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

Béhasque (64)

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

Bordeaux (33)

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

Bron-Parilly (69)

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

1966).

Castelnaudary (11)

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

Chamalières (63)

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

La Force (24)

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

Lyon (69)

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

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

Marseille (13)

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

Nancy (54)

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

Nantes (44)

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

Nîmes (30)

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

Paris (75)

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

Rouen (76)

Section de moniteurs-éducateurs du centre de formation et de perfectionnement des éducateurs Peuple et Culture de Haute-Normandie, 87, rue d'Elbeuf (diplômes délivrés à compter de 1970).

Saint-Rome-de-Dolan (48)

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

Strasbourg (67)

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

Toulouse (31)

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

Agréés par le ministre de la santé publique

(Journal officiel du 13 juin 1973)

Angers (49)

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

Le Ban-Saint-Martin (57)

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

Blois (41)

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

Boulogne (92)

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

Cauderan (33)

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

Courbevoie (92)

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

Le Havre (76)

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

Levallois-Perret (92)

Ecole de formation de jardinières-éducatrices, 49, rue Paul-Vaillant-Couturier (à Boulogne avant 1957) (agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1947).

Lille (59)

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

Lyon (69)

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

Marseille (13)

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

Montpellier (34)

Centre de formation de jardinières-éducatrices, 19, avenue Georges-Clemenceau (agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1948).

Montrouge (92)

Centre pédagogique de l'institution Jeanne-d'Arc, 44, rue Gabriel-Péri (agrée le 3 août 1956, avec effet de date d'ouverture, 1954).

Mulhouse-Dornach (68)

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

Nantes (44)

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

Paris (75)

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

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

Ecole pratique de formation sociale, 185, rue de Charonne (11^e) (agrée le 9 septembre 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1908).

Association Maria-Montessori, centre de formation de jardinières montessoriennes, 9, boulevard Péreire (17^e) (agrée le 2 août 1955, avec effet

de sa date d'ouverture, 1947).

Centre de jardinières d'enfants, Les Heures Claires, section de l'école normale sociale, 56, rue du Docteur-Blanche (16^e) (agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1932 ; fermé le 30 septembre 1960).

Centre de formation de jardinières d'enfants, foyer Charles-Péguy, 54, avenue de la République (11^e) (agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1941 ; fermé en juillet 1962).

Cours pédagogique, section spécialisée du collège Sévigné, 28, rue Pierre-Nicole (5^e) (agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, 1909 ; retrait d'agrément à compter du 1^{er} octobre 1972).

Centre de formation de jardinières d'enfants, école technique Saint-Honoré-d'Eylau, 117, avenue Victor-Hugo (16^e) (agrée le 15 juin 1958, avec effet du 9 septembre 1955).

Poligny (39)

Section de formation de jardinières d'enfants, école nationale professionnelle de jeunes filles, 2, rue H.-Friand (agrée le 9 mai 1956, avec effet de sa date d'ouverture, 1956 ; fermé en juillet 1970).

Rennes (35)

Centre de formation de jardinières montessoriennes, 8, rue de Robien (agrée le 23 avril 1971, à compter de septembre 1971).

Sainte-Marie-aux-Mines (30)

Centre de formation de jardinières d'enfants, collège mixte SainteMarie, 116, rue Clemenceau (agrée le 2 août 1955, avec effet de sa date d'ouverture, octobre 1947).

Sèvres (92)

Ecole de pédagogie active, section de l'école nouvelle JeanCavaillès, 69, rue

Branças (agrée le 8 juin 1957, avec effet de sa date d'ouverture, octobre 1953).

Strasbourg (67)

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

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

Toulouse (31)

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

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

Tours (37)

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

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

Clermont-Ferrand (63)

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

Dijon (21)

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

Grenoble (38)

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

Lille (59)

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

Marseille (13)

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

Montpellier (34)

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

Rouen (76)

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

Toulouse (31)

Centre de formation d'éducateurs spécialisés (CREAI), en 1970, attestation de fin de formation ; en 1972, diplôme d'école délivré par le directeur régional de l'action sanitaire et sociale ; en 1976, certificat de fin de formation délivré par le directeur du centre de formation.

Hérouville-Saint-Clair (14)

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

Poitiers (86)

Institut régional de formation et de recherche pour les carrières sociales, certificat de formation délivré à l'issue de l'examen de fin de cycle de formation complémentaire pour les éducateurs techniques délivré en 1968, 1970, 1971 et 1972.

Strasbourg (67)

Ecole d'éducateurs spécialisés du centre régional d'Alsace pour l'enfance et l'adolescence inadaptées, certificat de formation complémentaire en

psychopédagogie de jeunes inadaptés (éducateur technique) délivré en 1964, 1965, 1966, 1967, 1969 et 1970.

Article 1^{er} Bénéficiaires

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services du champ d'application professionnel fixé à l'article 1^{er} de ladite convention, de la mise en œuvre des techniques psychologiques et paramédicales.

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

Article 2 Durée, révision

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

Article 3 Rupture du contrat de travail, délai-congé (*Supprimé par avenant n° 79 du 14 mai 1975*)

Article 4 Durée hebdomadaire de travail (*modifié par accord du 13 mars 1999*)

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

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

- a) Les heures travaillées auprès des usagers ;
- b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
- c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

Article 5 Bonification d'ancienneté spéciale (*Abrogé par avenant n° 144 du 27 novembre 1981, voir art. 39 des clauses générales de la convention*)

Article 6 Congés payés supplémentaires (*Modifié par avenant n° 164 du 28 mai 1985*)

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice de :

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

– autres personnels : 3 jours de congés consécutifs ;

Non compris les jours fériés et repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera apprécié par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4^e alinéa de l'article 22.

Article 7 Logement (*Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir « sommaire » pour consulter l'avenant*)

Dans les internats, l'infirmière à plein temps peut être considérée comme devant être logée par l'employeur et bénéficier à ce titre de la seule gratuité du logement (à l'exclusion des avantages annexes).

Article 8 Indemnités (*Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994*)

Prime spécifique mensuelle de 23 points.

Article 9 (*Ajouté par avenant n° 250 du 11 juillet 1994*)

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

Chef de service paramédical

Dans les établissements ou services le justifiant, exerçant son autorité sur l'ensemble des personnels paramédicaux.

Justifiant d'au moins cinq années de services effectifs en qualité de :

- ergothérapeute qualifié ;
- kinésithérapeute qualifié ;
- orthophoniste qualifié ;
- orthoptiste qualifié ;
- psychomotricien qualifié,

dans les établissements ou services du champ d'application de la convention.

ECHELON	Coefficient	Coefficient (2)
De début	577	592
Après 2 ans	598	614
Après 4 ans	622	640
Après 6 ans	653	670
Après 8 ans	686	708
Après 10 ans	720	743
Après 14 ans	755	779
Après 18 ans	789	814
(2) Avec sujétions d'internat.		

Psychologue

(Modifié par avenant n° 237 du 12 mars 1992)

Répondant aux conditions requises par le décret n° 90-259 du 22 mars 1990 et

les arrêtés des 18 mars 1981 et 26 août 1991 du ministère de la santé publique et de la sécurité sociale.

DEROULEMENT DE CARRIERE	
Périodicité	Coefficient
De début	497
Après 1 an	537
Après 2 ans	565
Après 3 ans	597
Après 5 ans	629
Après 8 ans	669
Après 11 ans	709
Après 14 ans	760
Après 17 ans	811
Après 20 ans	875
Après 24 ans	940
Effet au 1 ^{er} août 1991.	

Kinésithérapeute

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

Ergothérapeute

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

Orthophoniste

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

Orthoptiste

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

Psychomotricien

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Periodicité		Coefficient
De début	1 an	434
Après 1 an	2 ans	447
Après 3 ans	2 ans	478
Après 5 ans	2 ans	503
Après 7 ans	2 ans	537
Après 9 ans	2 ans	570
Après 11 ans	3 ans	581
Après 14 ans	3 ans	615
Après 17 ans	3 ans	647
Après 20 ans	4 ans	679
Après 24 ans	4 ans	715
Après 28 ans		762

Puéricultrice

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

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

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient (1)
De début	1 ans	434 + 20 = 454	466
Après 1 an	2 ans	447 + 20 = 467	479
Après 3 ans	2 ans	478 + 20 = 498	511
Après 5 ans	2 ans	503 + 20 = 523	537
Après 7 ans	2 ans	537 + 20 = 557	572
Après 9 ans	2 ans	570 + 20 = 590	606
Après 11 ans	3 ans	581 + 20 = 601	617
Après 14 ans	3 ans	615 + 20 = 635	652
Après 17 ans	3 ans	647 + 20 = 667	685
Après 20 ans	4 ans	679 + 20 = 699	718
Après 24 ans	4 ans	715 + 20 = 735	755
Après 28 ans	-	762 + 20 = 782	803
Effet au 1 ^{er} août 1994.			
(1) Avec sujétions d'internat.			

Infirmier

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Diplômé d'Etat ou de secteur psychiatrique.

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient (1)
De début	1 an	434	446
Après 1 an	2 ans	447	459
Après 3 ans	2 ans	478	491
Après 5 ans	2 ans	503	517
Après 7 ans	2 ans	537	552
Après 9 ans	2 ans	570	586
Après 11 ans	3 ans	581	597
Après 14 ans	3 ans	615	632
Après 17 ans	3 ans	647	665
Après 20 ans	4 ans	679	698
Après 24 ans	4 ans	715	735
Après 28 ans	4 ans	762	783
Effet au 1 ^{er} août 1994.			
(1) Avec sujétions d'internat.			

Aide-soignant

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient (1)
De début	1 an	396	406
Après 1 an	2 ans	405	414
Après 3 ans	2 ans	418	429
Après 5 ans	2 ans	432	446
Après 7 ans	3 ans	448	460
Après 10 ans	3 ans	461	473
Après 13 ans	3 ans	474	486
Après 16 ans	4 ans	486	499
Après 20 ans	4 ans	498	511
Après 24 ans	4 ans	516	528

Après 28 ans	530	544
Effet au 1 ^{er} août 1994. (1) Avec sujétions d'internat.		

Auxiliaire de puériculture

(Ajouté par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient (1)
De début	1 an	396	406
Après 1 an	2 ans	405	414
Après 3 ans	2 ans	418	429
Après 5 ans	2 ans	432	446
Après 7 ans	3 ans	448	460
Après 10 ans	3 ans	461	473
Après 13 ans	3 ans	474	486
Après 16 ans	4 ans	486	499
Après 20 ans	4 ans	498	511
Après 24 ans	4 ans	516	528
Après 28 ans		530	544
Effet au 1 ^{er} août 1994. (1) Avec sujétions d'internat.			

Article 1^{er} Bénéficiaires

La présente annexe, prévue à la convention nationale, précise les dispositions particulières applicables aux personnels chargés, dans les établissements et services, du champ d'application professionnel fixé à l'article 1^{er} de ladite convention, de tous travaux nécessaires au bon fonctionnement des services matériels (entretien et réparation des locaux, des cours et jardins, services de la cuisine, de la lingerie, des ateliers, etc.)

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

Article 2 Durée, révision

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

Article 3 Indemnités (modifié par avenant n° 268 du 29 mai 2000)

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

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

a) Indemnité de risques et sujétions spéciales :

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

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

b) Prime de service pour servitudes d'internat :

Remplacé par le surclassement Internat (avenant n° 202 du 27 juin 1989).

Avenant n° 268 du 29 mai 2000.

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'article 7 de l'annexe III et de l'article 3 de l'annexe V sont complétées de la manière suivante :

Article 1^{er}

Il est institué une prime au bénéfice des personnels éducatifs et de surveillance de nuit travaillant dans un centre éducatif renforcé habilité justice, du fait de la spécificité des jeunes pris en charge au titre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

Article 2

Le montant mensuel forfaitaire de cette prime est fixé à 40 points pour les salariés à temps plein ; ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Cette prime n'est pas réduite en cas de perception des primes définies aux articles 2 et 3 de l'annexe I *bis* de la convention collective.

Article 3

La date d'effet de cet avenant est fixée au premier jour du mois suivant son agrément.

Article 4 Majoration d'ancienneté (Abrogé par avenant n° 144 du 27 novembre 1981, voir art. 39 des clauses générales de la convention)

Article 5 Avancement de grade

Peuvent être nommés par promotion de grade :

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

– *ouvrier professionnel 1^{re} catégorie* : les ouvriers professionnels de 2^e catégorie comptant huit années de services effectifs en cette qualité dans l'enfance inadaptée ;

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

Article 6 Logement (Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir « sommaire » pour consulter l'avenant)

Conformément au premier alinéa de l'article 43 de la convention nationale, sont considérés comme devant être logés par l'employeur et bénéficiaire à ce titre de la gratuité du logement et des avantages annexes (chauffage, éclairage, eau) les « concierges à service continu ».

Peuvent être considérés comme devant être logés par l'employeur, et bénéficier à ce titre de la seule gratuité du logement (à l'exclusion des avantages annexes), le maître ouvrier, ouvrier professionnel de 1^{re} catégorie et 2^e catégorie, assurant la responsabilité générale de l'entretien, dans les établissements dont l'importance et la situation géographique le justifient.

Les autres personnels demeurent soumis aux dispositions de l'article 43 de la convention nationale.

Article 7 Nourriture (*Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994*)

(Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir « sommaire » pour consulter l'avenant)

Les personnels de cuisine ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où ils se trouvent, en raison de leur horaire de travail, sur le lieu du travail aux heures des repas.

Pendant les congés annuels et les absences rémunérées, l'indemnité correspondante se substitue à l'avantage en nature sur la base du nombre de jours habituellement travaillés.

Article 8 Congés payés supplémentaires

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice de trois jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article 22.

Article 9 Définitions conventionnelles d'emploi (*Modifié par avenant n° 149 du 28 avril 1982 avec application au 1^{er} septembre 1982*)

Les définitions conventionnelles d'emploi sont modifiées comme suit :

– *veilleur de nuit* : chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations ;

– *surveillant de nuit* : chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement.

Article 10 Durée du travail, équivalence (*Ajouté par avenant n° 149 du 28 avril 1982 avec application au 1^{er} septembre 1982 et modifié par*

avenant n° 236 du 12 mars 1992, accord du 13 mars 1999)

Cette durée du travail sera fixée sur la base de la durée légale.

Agent de service intérieur

(Créé par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

Sont classés dans cette catégorie :

- agent de buanderie ;
- agent de cuisine (épluchage, nettoyage, plonge) ;
- agent d'entretien ;
- veilleur de nuit (non impliqué par la surveillance des personnes) chargé du gardiennage, de la prévention en matière de sécurité et d'incendie et de la surveillance des bâtiments et installations ;
- concierge à service continu ;
- conducteur de véhicule en assurant l'entretien courant ;
- surveillant de nuit chargé de la surveillance de nuit des personnes inadaptées et handicapées dans les établissements avec hébergement ;
- chauffeur chaudière chauffage central ;
- commis de cuisine (capable de remplacer le cuisinier) ;
- conducteur de machine à laver ;
- lingère ravaudeuse repasseuse ;
- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant de la qualification professionnelle requise du travailleur spécialisé qui exécute des travaux nécessitant une formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient (1)
De début	1 an	341	349
Après 1 an	2 ans	362	371
Après 3 ans	2 ans	371	380
Après 5 ans	2 ans	381	390

Après 7 ans	3 ans	391	399
Après 10 ans	3 ans	400	409
Après 13 ans	3 ans	406	415
Après 16 ans	4 ans	415	425
Après 20 ans	4 ans	421	431
Après 24 ans	4 ans	432	442
Après 28 ans	-	445	455

Effet au 1^{er} août 1994.

(1) Avec sujétions d'internat.

Indemnité de risques et sujétions spéciales :

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

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

Ouvrier qualifié

(Créé par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

(modifié par avenants n° 284 et 285 du 8 juillet 2003)

Emploi dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées de niveau V.

Sont classés dans cette catégorie :

- cuisinier qualifié ;
- lingère confectionneuse qualifiée ;
- jardinier qualifié ou ouvrier d'entretien justifiant d'un CAP ou d'une qualification acquise par une longue pratique du métier ;

– Maître et maîtresse de maison ;

– Surveillant de nuit.

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient (1)
De début	1 an	360	368
Après 1 an	2 ans	376	384
Après 3 ans	2 ans	391	400
Après 5 ans	2 ans	403	411
Après 7 ans	3 ans	415	425
Après 10 ans	3 ans	432	442
Après 13 ans	3 ans	448	458
Après 16 ans	4 ans	462	472
Après 20 ans	4 ans	479	489
Après 24 ans	4 ans	493	504
Après 28 ans	-	501	512

Effet au 1^{er} août 1994.
(1) Avec sujétions d'internat.
Indemnité de risques et sujétions spéciales :
Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une «indemnité de risques et sujétions spéciales», dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de sept points de coefficient.
Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

Agent technique

(Créé par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

Accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'aux employés et ouvriers qualifiés comptant au moins huit années d'ancienneté dans leur emploi.

Sont classés dans cette catégorie :

- chef cuisinier ;
- conducteur mécanicien de véhicule de transport en commun ou poids lourd ;
- chef jardinier professionnel ;
- chef d'entretien assumant la responsabilité générale de l'entretien et pouvant avoir plusieurs agents sous sa responsabilité ;
- maîtresse lingère ayant plusieurs agents sous sa responsabilité.

DEROULEMENT DE CARRIERE			
Périodicité		Coefficient	Coefficient (1)
De début	1 an	396	406
Après 1 an	2 ans	405	414
Après 3 ans	2 ans	418	429
Après 5 ans	2 ans	432	446
Après 7 ans	3 ans	448	460
Après 10 ans	3 ans	461	473
Après 13 ans	3 ans	474	486
Après 16 ans	4 ans	486	499
Après 20 ans	4 ans	498	511
Après 24 ans	4 ans	516	528
Après 28 ans	-	530	544

Effet au 1^{er} août 1994.
 (1) Avec sujétions d'internat.
Indemnité de risques et sujétions spéciales :
 Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une «indemnité de risques et sujétions spéciales», dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de sept points de coefficient.
 Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

Agent technique supérieur

(Créé par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

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

– formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs agents placés sous son autorité ;

– recherche et propose les améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail et de l'organisation du service.

Accessible aux agents techniques titulaires dans la spécialité d'un diplôme de niveau IV et justifiant d'une pratique professionnelle.

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

Effet au 1^{er} août 1994.
(1) Avec sujétions d'internat.
Indemnité de risques et sujétions spéciales :
Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe appelés à avoir des contacts avec les mineurs bénéficient d'une «indemnité de risques et sujétions spéciales», dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de sept points de coefficient.
Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

Entre :

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 *bis*, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ;

Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;

Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé service sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;

La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans l'attente de la refonte des classifications conventionnelles, la liste des fonctions classées dans la grille d'emploi d'« ouvrier qualifié » est complétée par la fonction de « maître ou maîtresse de maison ».

Article 2

Le (la) maître(sse) de maison assume dans une structure d'hébergement ou unité de vie une fonction polyvalente dans l'organisation quotidienne du cadre de vie : entretien des locaux, cuisine, lingerie, tâches ménagères, tâches de gestion simples.

Sa mission s'effectue en lien avec l'équipe éducative : il (elle) contribue à l'accompagnement de l'utilisateur dans les actes de la vie quotidienne.

Justifiant d'une expérience dans l'un des domaines d'intervention précité, le (la) maître(sse) de maison doit justifier d'une formation adaptée à la fonction d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

Les personnels en fonction effective de « maître ou maîtresse de maison »

depuis plus de 1 an, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant, sont dispensés de la formation prévue à l'alinéa précédent.

Article 3

Le (la) maître(sse) de maison bénéficie d'une indemnité mensuelle de 7 points qui ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3 a de l'annexe V.

Article 4

Le présent avenant ne saurait remettre en cause les situations plus favorables individuellement acquises par les salariés avant son application.

Article 5

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

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

Article 6

La date d'effet de cet avenant est fixée au 1^{er} jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 8 juillet 2003.

Entre :

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 *bis*, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ;

Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;

Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ;

Constituant la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif, 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;

La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

La liste des fonctions classées dans la grille d'emploi d'ouvrier qualifié avec sujétions d'internat est complétée par la fonction de « surveillant de nuit qualifié » en attente de la refonte des classifications conventionnelles.

Article 2

Dans un établissement avec hébergement, le surveillant de nuit qualifié assure la surveillance et la sécurité des enfants ou adultes durant la nuit, en lien avec la personne responsable, et dans le respect des personnes accueillies, en conformité avec le projet d'établissement.

Article 3

« Le surveillant de nuit qualifié étant de par ses fonctions appelé à avoir des contacts permanents avec les enfants ou les adultes hébergés, bénéficie d'une indemnité mensuelle de sujétions spéciales de 7 points. »

Le bénéfice de cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3 a de l'annexe V.

Article 4

Le surveillant de nuit qualifié est titulaire d'une formation spécialisée d'une durée minimale de 175 heures, reconnue par la CPNE.

Article 5

L'emploi conventionnel de surveillant de nuit classé agent de service intérieur constitue un cadre d'extinction.

A la date d'application de l'avenant telle que fixée par l'article 7 ci-après, ne pourront être recrutés que des surveillants de nuit qualifiés. L'obligation de formation prévue à l'article 4 ci-dessus fait l'objet d'une clause contractuelle.

Les personnels en activité à la date d'agrément du présent avenant seront :

- soit reclassés dans les conditions prévues à l'article 6 ci-dessous après avoir suivi la formation prévue à l'article 4 du présent avenant ;
- soit maintenus dans l'emploi de surveillant de nuit à défaut d'avoir suivi la formation prévue à l'article 4 du présent avenant.

Article 6

Le reclassement des agents de service intérieur en activité à la date d'application du présent avenant s'effectuera dans la grille de classement d'ouvrier qualifié conformément aux dispositions suivantes : le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté immédiatement supérieure à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi, avec un minimum de 8 points. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Article 7

Le présent avenant ne saurait remettre en cause les situations plus favorables individuellement acquises par les salariés avant son application.

Article 8

La date d'effet de cet avenant est fixée au 1^{er} jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 8 juillet 2003.

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

Annexe n° 2 Personnel de direction d'administration et de gestion

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

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

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

Les chefs comptables de 1^{re} et 2^e classe.

Les chefs de personnel de 1^{re} et 2^e classe.

Les conseillers techniques chefs de service.

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

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

Les chefs de service documentation/information.

Les assistants de documentation.

Les économes principaux et économes de 1^{re} classe.

Annexe n° 3 Personnel éducatif, pédagogique et social

Les chefs de service éducatif, chefs de service pédagogique, conseillers pédagogiques et éducateurs techniques chefs.

Les assistants sociaux chefs.

Les chefs de service animation.

Annexe n° 4 Personnel psychologique et paramédical

Les psychologues.

Les chefs de service paramédicaux.

Annexe n° 7 (Modifié par avenant n° 229 du 22 octobre 1991)

Personnel des IRTS et centres de formation

Les directeurs d'IRTS.

Les directeurs d'écoles à formations multiples.

Les directeurs d'écoles à formation unique.

Les directeurs adjoints d'IRTS.

Les directeurs adjoints d'écoles à formations multiples.

Les responsables de centres d'activités.

Les responsables de projet ou chargés de mission.

Les chargés de recherche.

Les formateurs.

Les attachés de recherche.

Annexe n° 9 Personnels des établissements pour déficients sensoriels

Directeur, directeur adjoint.

Chef de services éducatifs, pédagogiques, techniques paramédicaux, conseillers pédagogiques.

***Annexe n° 10 Personnel des établissements et services
pour personnes handicapées adultes***

Les directeurs et directeurs adjoints :

- de centre d'aide par le travail ;
- de centre d'habitat ;
- de maison d'accueil spécialisée.

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

Les ingénieurs de fabrication.

Les cadres technico-commerciaux.

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

Article 1^{er} Bénéficiaires

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

« Salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments, à l'un au moins des 3 critères suivants :

- avoir une formation technique ou administrative équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires, et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur ;
- exercer par délégation de l'employeur un commandement notoire sur plusieurs salariés ou catégories de salariés. »

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue par l'article 13 des dispositions générales cette qualité de cadre.

Article 2 Liste des emplois concernés

2.1. Cadres techniques et administratifs

- cadre administratif, gestion, informatique, documentation, communication, entretien et sécurité, technico-commercial, cadre des centres de formation en travail social ;
- ingénieur, psychologue, sociologue ;
- conseiller technique, attaché ou assistant de direction ou de recherche.

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

- chef de service éducatif, pédagogique, animation, social, paramédical, atelier ;
- chef de service technique (personnel, administratif, financier, gestion, informatique...) ;

- chargé de recherche ou de mission ;
- conseiller technique, attaché ou assistant de direction.

2.3. Cadres de direction

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

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

Article 3 Durée et organisation du travail

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

3.1. Cadres de direction non soumis à horaire préalablement établi

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

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

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

3.2. Autres cadres non soumis à horaire préalablement établi

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

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

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

3.3. Cadres soumis à horaire préalablement établi

Les dispositions générales de la convention collective leur sont applicables.

3.4. Durée hebdomadaire de travail

Conformément au titre 4, article 20.9 des dispositions générales.

Article 4 Durée. - Révision

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

Article 5 Période d'essai

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

Article 6 Congé de maladie

Sous réserve des dispositions de l'article 26 de la convention collective du 15 mars 1966, en cas d'arrêt de travail résultant de maladie, d'accident du travail, les cadres percevront :

- pendant les 6 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;
- pendant les 6 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Viendront en déduction du montant ainsi fixé les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les caisses de cadres ou toute autre institution de prévoyance.

Article 7 Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

A partir du 1^{er} jour d'embauche, les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite et de prévoyance, assurés à partir d'une cotisation de :

- 10 % sur la tranche A (à concurrence du plafond de la sécurité sociale) ;
- 19 % sur la tranche B (au-delà du plafond de la sécurité sociale) et la tranche C,

répartie de la façon suivante :

1. CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 14 mars 1947	RÉPARTITION			
	Tranche A		Tranches B et C	
	Employeur (en %)	Cadre (en)	Employeur (en %)	Cadre (en)
Retraite :				
- tranche A	3 %	1 %		
4 %.....				
- tranche B			10 %	6 %
16 %.....				
Prévoyance :				
- tranche A	1,5 %			
1,5 %.....				
- tranche B			1,5 %	1,5 %
3 %.....				
2. Complément tranche A				
Retraite :				
- tranche A	2 %	2 %		
4 %.....				
Prévoyance :				
- tranche A	0,5 %			
0,5 %.....				
	6,5 %	3,5 %	11,5 %	7,5 %

Article 8 Association pour l'emploi des cadres (APEC)

51, boulevard Brune, 75689 Paris Cedex 14

Les cadres relevant de la présente annexe bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens (APEC).

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

- employeur : 3/5 ;
- salarié : 2/5.

Article 9 Délai congé

Après la période d'essai, le délai congé est fixé comme suit :

- 2 mois en cas de démission ;
- 4 mois en cas de licenciement.

Pour les directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, et qui comptent plus de 2 années d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, le délai congé est fixé comme suit :

- 3 mois en cas de démission ;
- 6 mois en cas de licenciement.

Pendant la période de délai congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois, prises en une ou plusieurs fois, pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

Article 10 Indemnité de licenciement

Le cadre licencié qui compte plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- 1/2 mois par année de service en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser 6 mois de salaire ;
- 1 mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à ce titre de non-cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total 12 mois de salaire.

Le salaire servant de base à l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois de pleine activité.

Pour les cadres directeurs généraux, directeurs de centre de formation en travail social et directeurs d'établissement ou de service, l'indemnité de licenciement (non-cadre et cadre) ne pourra dépasser un montant égal à 18 mois de salaire.

Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge d'obtention de la retraite des régimes général et

complémentaires au taux plein.

Article 11 Qualification. - Classification. - Déroulement de carrière Progression à l'ancienneté

11.1. Pour la classification des cadres

3 critères sont à prendre en considération :

- le niveau de qualification ;
- le niveau de responsabilité ;
- le degré d'autonomie dans la décision.

Dans les 2 derniers critères, la notion de délégation est également prise en compte.

La notion de « mission de responsabilité » s'entend comme capacité d'initiative, pouvoir de décision dans le cadre de la délégation confiée et/ou pouvoir hiérarchique.

11.2. Niveaux de qualification

Les niveaux de qualification correspondent à ceux définis par la loi relative aux enseignements technologiques du 16 juillet 1971 et des diplômes reconnus par la CNPE.

11.3. Progression à l'ancienneté

Pour l'ensemble des cadres, la progression de carrière est de 28 % en 28 ans selon une progression d'échelon tous les 3 ans à l'exception du dernier échelon d'une durée de 4 ans (4 %).

11.4. Classification et déroulement de carrière

En fonction des critères définis ci-dessus, on distingue :

- les cadres hors-classe : sont concernés les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une

autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association ;

– les cadres de classe 1 : sont concernés les directeurs d'établissements et de service ainsi que les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par délégation ;

– les cadres de classe 2 : sont concernés les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques, etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en 3 catégories en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3. Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau 2 de qualification ;

– les cadres de classe 3 : sont concernés tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

Pour les cadres « hors classe », le coefficient de base est ainsi fixé :

QUALIFICATION	DIRECTEUR GÉNÉRAL	DIRECTEUR GÉNÉRAL adjoint
Niveau 2 minimum....	1 000	900

Dans la catégorie directeurs généraux adjoints, sont inclus les directeurs adjoints d'IRTS et de formation multifilière.

Pour les autres cadres :

QUALIFICATION	CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3
Si niveau 1 exigé par l'employeur.....	870	850	800
Niveau 2.....	800	770	720
Niveau 3.....		720	680

Le statut de directeur ne saurait être accordé au cadre responsable dans une

structure de moins de 10 salariés (permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés).

Article 12 Indemnités de sujétion particulière

12.1. Indemnité liée au fonctionnement de l'association

Le directeur général ou le directeur général adjoint d'une association employant au minimum 200 salariés (permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés) bénéficie d'une indemnité, en fonction :

- de la diversité des établissements et services ;
- de la dispersion géographique des établissements et services ;
- de la diversité des missions (aide sociale, PJJ, adultes mineurs et handicapés...) d'actions innovantes qu'il entreprend dans le cadre du développement associatif.

Cette indemnité est attribuée sur décision de l'association. Son montant est compris entre 100 et 300 points pour le directeur général et entre 70 et 210 points pour le directeur général adjoint. Toutefois, dans les associations de plus de 800 salariés, le montant de l'indemnité attribuée au directeur général peut être supérieur à 300 points.

Pour le directeur général cumulant au moins 3 des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 200 points.

Pour le directeur général adjoint cumulant au moins 3 des sujétions ci-dessus, l'indemnité ne pourra être inférieure à 140 points.

12.2. Indemnité liée au fonctionnement des établissements et services

Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et subissant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :

- du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service ;
- du fonctionnement continu sans hébergement de l'établissement ;
- du fonctionnement semi-continu avec hébergement de l'établissement ;
- du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement ;

- du nombre de salariés lorsqu'il est supérieur ou égal à 30 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés ;
- des activités économiques de production et de commercialisation ;
- d'une mission particulière confiée par l'association ou la direction ;
- de la dispersion géographique des activités ;
- des activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins 3 agréments ou habilitations, 3 budgets différents, des comptes administratifs distincts.

L'association fixe le montant de cette indemnité en fonction du nombre et de l'importance des sujétions subies dans les limites suivantes :

Pour les cadres de la classe 1, cette indemnité est comprise entre 70 et 210 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 120 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement ;
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions précisées ci-dessus.

L'indemnité ne peut être inférieure à 140 points :

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement soumis à au moins une des autres sujétions ;
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions dont les activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins 3 agréments ou habilitations, 3 budgets différents, des comptes administratifs distincts.

Pour les cadres de la classe 2, elle est comprise entre 15 et 135 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 80 points pour le cadre exerçant son activité dans un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement.

Si ce cadre est soumis à au moins une autre sujétion, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 100 points.

Si un cadre est soumis à au moins 2 sujétions, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 70 points.

Les cadres techniques et administratifs de la classe 3 bénéficient de cette indemnité en fonction des sujétions spécifiques qu'ils supportent, non liée au fonctionnement de l'établissement ou du service. Cette indemnité est comprise entre 15 et 135 points.

Le régime indemnitaire est fixé par le contrat de travail.

Article 13 Formation. - Perfectionnement. - Recherche

Eu égard aux responsabilités exercées, les cadres devront régulièrement actualiser leurs connaissances par des actions de formation, de perfectionnement et de recherche en accord avec l'employeur.

Article 14 Définition de fonction

14.1. Directeur général d'association ou d'organisme

Dans une association gérant plusieurs établissements ou service.

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle.

Le directeur général est responsable de :

- la bonne exécution des décisions des instances statutaires de l'association ou de l'organisme ;
- la mise en œuvre de la politique générale de l'association ou de l'organisme, de la vie associative et des relations publiques ;
- l'animation et la coordination d'une équipe de directeurs ;
- la sécurité générale des personnes et des biens.

14.2. Directeur d'établissement ou de service

Pour exercer cette responsabilité, il dispose du pouvoir hiérarchique et de décision. Compte tenu de la spécificité de l'association ou de l'organisme et de l'organisation choisie, il pourra se faire assister de cadres figurant à l'article 2.

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur :

- est chargé de la conception et de la mise en œuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles

l'établissement ou service est créé et autorisé ;

- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées ;
- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés ;
- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable ;
- peut bénéficier, en outre, d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

Pour exercer ses fonctions, il pourra être assisté de cadres figurant à l'article 2.

14.3. Cadre des centres de formation en travail social

De niveau 2 chargé :

- au plan pédagogique de missions d'enseignement, d'analyse des pratiques, d'accompagnement et d'évaluation des projets de formation individuels et collectifs ;
- au plan de l'ingénierie de missions d'élaboration et de conduite de projets (mise en œuvre, coordination, évaluation) ;
- au plan du développement des compétences des missions d'expertise, d'études et de recherches.

Article 15 Valeur du point. - Frais professionnels. - Majoration familiale

Les cadres bénéficient des dispositions de l'annexe I « Salaires, indemnités, avantages en nature » à l'exception de l'article 1^{er} *bis* (8,21 %) devenu sans objet en application du présent avenant.

Article 16 Indemnités d'astreintes dans les établissements assurant l'hébergement

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le cadre ayant capacité à exercer cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par semaine complète d'astreinte, y compris le dimanche ;

– 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète, y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année (par salarié).

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit ainsi que de la gratuité des charges annexes (eau, chauffage et électricité).

Dans les établissements fonctionnant plus de 220 jours par an, le remplaçant permanent du directeur, ou du cadre visé à l'alinéa 1^{er} du présent article, bénéficie des dispositions ci-dessus dans les mêmes conditions.

Les autres cadres logés à titre gratuit en application des dispositions conventionnelles avant la date d'application du présent avenant en conservent le bénéfice à titre individuel.

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non-cumul avec les dispositions du présent article.

Commentaires du SOP :

L'indemnité d'astreinte est fixée par l'attribution de points : 90 points par semaine complète, 12 points par journée.

L'avenant prévoit que cette indemnité peut être rémunérée, en tout ou partie, sous la forme d'un logement à titre gratuit. Dans ce cas, il faut comparer le montant de l'avantage en nature que constitue le logement au montant de l'indemnité d'astreinte calculée en points. Si ce dernier est supérieur, l'indemnité sera égale à la différence (le même raisonnement vaut pour le cadre percevant une indemnité logement).

Article 17 Congés payés annuels supplémentaires

Les dispositions suivantes en matière de congés payés annuels supplémentaires demeurent applicables aux cadres.

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, les cadres ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des 3 trimestres (sauf dispositions particulières aux cadres des centres de formation et instituts de formation) qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, à l'exception des cadres travaillant dans un établissement de l'annexe X :

<ul style="list-style-type: none">– Directeur– Directeur adjoint– Chef de service éducatif– Chef de service pédagogique– Conseiller pédagogique– Educateur technique chef– Chef de service animation– Assistant social chef– Psychologue – Chef de service paramédical	<p>6 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</p> <p>Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel (cadre) éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de 6 jours consécutifs d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du premier alinéa de l'article 6 de l'annexe III de la convention collective.</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none">– Cadres techniques et administratifs	<p>3 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</p>
---	---

<ul style="list-style-type: none">– Directeur d'IRTS– Directeur d'école à formations multiples– Directeur d'école à formation unique– Directeur adjoint d'IRTS– Directeur adjoint d'école à formations multiples– Responsable de centres d'activités– Responsable de projet ou chargé de mission– Chargé de recherche– Formateur	<p>9 jours consécutifs de congés à Noël et à Pâques, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire.</p>
--	---

Article 18 Dates d'application

Les cadres ne bénéficiant pas de l'indemnité de sujétion spéciale mentionnée à l'article 1^{er} *bis* de l'annexe I de la convention collective de 66 (8,21 %) se verront appliquer l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 au 1^{er} septembre 2000.

Les autres cadres bénéficieront de l'intégralité des dispositions du présent avenant 265 au 1^{er} mai 2001. »

Annexe Nouvelles grilles de classement

Cadres hors classe

Les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints d'association.

Les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant au minimum 800 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision par délégation des instances de l'association.

DÉROULEMENT de carrière	DIRECTEURS GÉNÉRAUX	
De début.....	1 000	900
Après 3 ans.....	1 030	927
Après 6 ans.....	1 060	954
Après 9 ans.....	1 090	981
Après 12 ans.....	1 120	1 008
Après 15 ans.....	1 150	1 035
Après 18 ans.....	1 180	1 062
Après 21 ans.....	1 210	1 089
Après 24 ans.....	1 240	1 116
Après 28 ans.....	1 280	1 152

Cadres classe 1

Cadres ayant mission de responsabilité avec délégation

Les directeurs d'établissements et de service.

Les directeurs des ressources humaines, les secrétaires généraux et les directeurs administratifs et/ou financiers d'association employant moins de 800 salariés permanents à temps plein ou partiel, y compris les titulaires de contrats aidés, ayant un niveau 2 minimum de qualification, une mission de responsabilité et une autonomie dans la décision définie par la délégation.

DÉROULEMENT de carrière	SI NIVEAU I EXIGÉ	NIVEAU II
De début.....	870	800
Après 3 ans.....	896,1	824
Après 6 ans.....	922,2	848
Après 9 ans.....	948,3	872
Après 12 ans.....	974,4	896
Après 15 ans.....	1 000,5	920
Après 18 ans.....	1 026,6	944
Après 21 ans.....	1 052,7	968
Après 24 ans.....	1 078,8	992
Après 28 ans.....	1 113,6	1 024

Cadres classe 2

Cadres ayant mission de responsabilité avec subdélégation

Les chefs de service, directeurs adjoints, directeurs techniques, etc. ayant une mission de responsabilité et un degré d'autonomie dans la décision. Ils sont classés en 3 catégories en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

Les directeurs adjoints doivent posséder un niveau 2 de qualification.

DÉROULEMENT de carrière	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
De début.....	850	770,00	720
Après 3 ans.....	875,5	793,1	741,6
Après 6 ans.....	901	816,2	763,2

Après 9 ans.....	926,5	839,3	784,8
Après 12 ans.....	952	862,4	806,4
Après 15 ans.....	977,5	885,5	828
Après 18 ans.....	1 003	908,6	849,6
Après 21 ans.....	1 028,5	931,7	871,2
Après 24 ans.....	1 054	954,8	892,8
Après 28 ans.....	1 088	985,6	921,6

Cadres classe 3

Cadres techniciens

Tous les cadres techniques et administratifs en fonction de leur niveau de qualification 1, 2, 3.

DÉROULEMENT de carrière	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
De début.....	800	720	680
Après 3 ans.....	824	741,6	700,4
Après 6 ans.....	848	763,2	720,8
Après 9 ans.....	872	784,8	741,2
Après 12 ans.....	896	806,4	761,6
Après 15 ans.....	920	828	782
Après 18 ans.....	944	849,6	802,4
Après 21 ans.....	968	871,2	822,8
Après 24 ans.....	992	892,8	843,2
Après 28 ans.....	1 024	921,6	870,4

Article 1^{er} Bénéficiaires

La présente annexe s'applique au personnel des IRTS et des écoles et instituts chargés d'assurer des missions de formation professionnelle et/ou pluriprofessionnelle initiales, supérieures ou continues et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère des affaires sociales.

Article 2 Conditions de recrutement

Les conditions de recrutement aux emplois relevant de la présente annexe se réfèrent aux dispositions légales et réglementaires.

Article 3 Durée hebdomadaire du travail (*modifié par accord du 13 mars 1999*)

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

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

- a) Les heures travaillées auprès des usagers ;
- b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
- c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

Article 4 Congés payés annuels supplémentaires

Les personnels visés à la présente annexe bénéficient de neuf jours consécutifs de congés, à Noël et à Pâques, en sus des jours fériés, du repos hebdomadaire et des trente jours de congés payés annuels accordés selon des dispositions de l'article 22 de la convention nationale.

La détermination du droit à ces congés supplémentaires sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article 22 de la convention.

Il pourra être dérogé aux modalités de répartition indiquées ci-dessus par accord entre l'employeur et le salarié.

Article 5 Classifications

La classification des emplois et des rémunérations est fixée au 1^{er} septembre 2000 et au 1^{er} mai 2001 selon avenant n° 265 (nouvelle annexe 6).

Sur délégation du directeur, il assume la responsabilité des missions de diagnostic, d'études, de promotion et de développement dans le cadre de la politique de l'organisme.

Cette délégation peut concerner également la conception, la mise en œuvre de technologies nouvelles.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité		Coefficient
De début.....	3 ans	643
Après 3 ans.....	3 ans	683
Après 6 ans.....	3 ans	723
Après 9 ans.....	3 ans	763
Après 12 ans.....	3 ans	803
Après 15 ans.....	3 ans	848
Après 18 ans.....	-	873

Effet au 1^{er} février 1992. (*Avenant n° 230 du 5 décembre 1991 en dernier lieu.*) Jusqu'au 30 avril 2001.

Chargé de recherche

Dans les centres auxquels est attribuée une mission de recherche et dans le cadre d'un programme de recherche défini par la direction, le chargé de recherche contribue à la négociation de contrats soit en projet, soit en réponse à des appels d'offres.

Il assure la responsabilité scientifique des différentes recherches.

Il réalise en propre des recherches.

Il participe à des séminaires ou équipes de recherche.

Il assure des enseignements en vue, notamment, de transmettre le résultat des recherches.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité		Coefficient
De début.....	3 ans	643
Après 3 ans.....	3 ans	683

Après 6 ans.....	3 ans	723
Après 9 ans.....	3 ans	763
Après 12 ans.....	3 ans	803
Après 15 ans.....	3 ans	848
Après 18 ans.....	-	873
Effet au 1 ^{er} février 1992. (<i>Avenant n° 230 du 5 décembre 1991 en dernier lieu.</i>) Jusqu'au 30 avril 2001.		

Formateur

Il est appelé notamment, et de façon permanente, à contribuer à la conception des programmes de formation et à leur réalisation.

Il assure des enseignements et les actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations et des activités de l'organisme.

Il peut intervenir en tant que consultant auprès d'organismes extérieurs et être délégué à la réalisation d'un projet.

Il engage toutes préparations et études nécessaires à la réalisation de ses charges.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité		Coefficient
De début.....	3 ans	603
Après 3 ans.....	3 ans	638
Après 6 ans.....	3 ans	673
Après 9 ans.....	3 ans	708
Après 12 ans.....	3 ans	748
Après 15 ans.....	3 ans	783
Après 18 ans.....	-	818
Effet au 1 ^{er} février 1992. (<i>Avenant n° 230 du 5 décembre 1991 en dernier lieu.</i>) Jusqu'au 30 avril 2001.		

Attaché de recherche

Sous la responsabilité du chargé de recherche, il collabore à la mise en œuvre

des travaux de recherche.

Il assure également des enseignements en lien avec ses travaux et sur les disciplines de sa compétence.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité		Coefficient
De début.....	3 ans	603
Après 3 ans.....	3 ans	638
Après 6 ans.....	3 ans	673
Après 9 ans.....	3 ans	708
Après 12 ans.....	3 ans	748
Après 15 ans.....	3 ans	783
Après 18 ans.....	-	818

Effet au 1^{er} février 1992. (*Avenant n° 230 du 5 décembre 1991 en dernier lieu.*) Jusqu'au 30 avril 2001.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er} But

Le présent protocole a pour but de préciser les dispositions particulières applicables aux personnels salariés ne répondant pas à la qualification professionnelle établie pour les emplois :

- d'aide médico-psychologique ;
- de moniteur-éducateur ;
- d'éducateur spécialisé.

Article 2 Bénéficiaires

Il traite :

Titre I^{er} , de la situation des salariés en formation en cours d'emploi dans le cadre des dispositions :

- de l'arrêté du 4 septembre 1972, créant le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;
- du décret n° 73-117 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur ;
- du décret n° 73-116 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé,

du ministère de la santé publique.

Titre II :

- de la situation des personnels éducatifs en fonction au 1^{er} octobre 1970 mais ne répondant pas à cette date aux conditions requises pour bénéficier de l'action d'adaptation ;
- de la situation des personnels éducatifs recrutés depuis le 1^{er} octobre 1970 et se trouvant à la date des arrêtés et décrets sus-cités ;
 - soit en situation conventionnelle de « candidat-élève » ;
 - soit en situation contractuelle.

Titre III, de la situation des personnels recrutés avant leur entrée en formation : voie directe ou en cours d'emploi.

Article 3 Le crédit d'heures

Réserve est faite que, dans un même établissement, le crédit d'heures nécessité pour les formations en cours d'emploi au titre du présent protocole d'accord est limité à 5 % du nombre d'heures prévues pour l'ensemble des emplois éducatifs de l'établissement, sur la base de 1 700 heures de présence par emploi et par an.

Ne sont pas pris en compte sur le crédit d'heures ainsi déterminé :

- les emplois éducatifs d'aide médico-psychologique ;
- les emplois éducatifs tenus par des personnels en action d'adaptation ;
- les emplois éducatifs pouvant être tenus par des salariés en formation continue au titre de la loi du 13 juillet 1971 avec aide financière de l'Etat.

TITRE I^{er}

Par application des arrêtés et décrets cités dans les dispositions générales, les candidats :

- au certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;
- au certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur ;
- au diplôme d'éducateur spécialisé,

désireux d'entrer dans un cycle de formation en cours d'emploi devront répondre aux conditions d'embauche et de recrutement ci-dessous :

Article 4 Conditions obligatoires d'embauche

Pour entrer en formation en cours d'emploi, les salariés devront avoir satisfait aux examens de sélection prévus par les textes réglementaires et les arrêtés pris en application de ces textes, au plus tard dans les trois mois qui suivent l'embauche.

En cas de succès à ces épreuves de sélection et de recrutement effectif par un établissement, sur attestation justificative délivrée par la commission de sélection et d'orientation, le candidat est remboursé par cet établissement des droits d'examen et frais de déplacements afférents à ces épreuves.

Le remboursement des frais de déplacement n'intervient que si les épreuves de sélection ont été subies à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes de l'établissement de recrutement.

En cas de passages successifs des épreuves de sélection, ce remboursement n'intervient, dans les conditions ci-dessus, que pour les épreuves sanctionnées par la décision favorable.

Article 5 Conditions de recrutement

a) Aide médico-psychologique.

Etre âgé de dix-huit ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique d'une durée de deux ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'AMP.

S'engager à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en première année du cycle de formation en cours d'emploi auquel participe l'établissement de recrutement.

Cette entrée effective en formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou du centre de formation, au-delà du maximum d'une année scolaire. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

b) Moniteur-éducateur.

Etre âgé de vingt ans au 1^{er} septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de moniteur-éducateur ou dix-huit ans à cette même date pour les titulaires du BEP préparatoire aux carrières sanitaires et sociales (option sociale).

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en première année du cycle de formation en cours d'emploi organisé par l'école ou le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne peut être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la seconde « rentrée » scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

c) Educateur spécialisé.

Etre âgé de vingt-trois ans au moins au 1^{er} septembre de l'année d'entrée en formation et justifier de trois années d'activité professionnelle ou assimilée en position salariale.

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en première année du cycle de formation organisé par le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'action sanitaire et sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'action sanitaire et sociale limitrophes, retenu en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en première année de formation en cours d'emploi ne pourra être différée, du fait de l'employeur ou de l'école, au-delà de la seconde « rentrée » scolaire suivant le recrutement. Elle pourra également être différée du fait du salarié pour cas de force majeure.

Article 6 La formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé

Les aides médico-psychologiques entrés en formation dans les conditions ci-dessus en vue de l'obtention du certificat en cause, pour bénéficier ultérieurement de la formation de moniteur-éducateur ou d'éducateur spécialisé ;

Les moniteurs-éducateurs entrés en formation en vue de l'obtention du certificat en cause pour bénéficier de la formation d'éducateur spécialisé,

devront justifier d'un an minimum de l'exercice de la profession après l'obtention desdits certificats.

Article 7 Nature du contrat d'embauche

Les recrutements prononcés au titre de la présente annexe sont des recrutements conditionnels qui postulent :

- le résultat favorable des épreuves de sélection ;
- l'admission effective en cycle de formation ;
- l'acquisition effective de la qualification objet de la formation en cours d'emploi, dans les limites de temps fixées par les textes réglementaires visés à l'article 2 ci-dessus.

De ce fait, les salariés recrutés au titre de la présente annexe sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'obtention effective de la qualification poursuivie ;
- soit par l'interruption définitive du processus de formation qui surviendrait à la suite du résultat négatif de la formation ou de la non-observation par l'intéressé d'une des conditions ci-dessus.

Pour les salariés admis à se représenter, dans les conditions réglementaires, une seconde ou même une troisième fois à l'examen de qualification objet de la formation, ce contrat se trouve tacitement reconduit de la durée utile.

A l'obtention effective de la qualification, la situation du salarié est définie obligatoirement par contrat à durée indéterminée sans période d'essai ni de stage.

Article 8 Délai-congé (*Modifié par accord du 15 décembre 1976*)

Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour un mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment, sans préavis et sans indemnité.

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail conclu dans le cadre de la présente annexe par l'une des deux parties contractantes, il est fait application des dispositions de l'article 16 de la convention collective.

Article 9 Salaires

Les personnels relevant de la présente annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 5, 6, 7 et 8 ci-dessus, perçoivent des salaires assurés par l'établissement de recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation, et pendant toute la durée normale du cycle de formation en cours d'emploi, dans les conditions ci-après (cf. tableau ci-annexé).

Les personnels recrutés en vue d'une formation en cours d'emploi au titre de la présente annexe alors qu'ils sont déjà régulièrement bénéficiaires d'un classement d'emploi de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 (emploi ne comportant pas d'exigence de première qualification professionnelle éducative) peuvent conserver, avec l'accord de l'employeur procédant au recrutement, le bénéfice de ce classement et de sa progression normale pendant la durée de leur formation en cours d'emploi, s'il leur est plus avantageux que les dispositions ci-après.

Article 10 Indemnités (*Supprimé par avenant n° 163 du 29 avril 1985*)

Article 11 Frais de transport et d'hébergement

Les conditions de prise en charge des frais de transport et d'hébergement seront déterminées par la convention type nationale prévue à l'article 14 ci-après.

Article 12 Durée du travail et stages de formation pratique

a) Durée du travail.

Elle est de quarante heures par semaine pour toutes les catégories de personnel relevant de la présente annexe.

Ces quarante heures sont réparties, en accord avec l'employeur et le centre de formation, entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel prévus annuellement étant de :

- six cents heures pour les moniteurs-éducateurs et éducateurs spécialisés ;
- cent cinquante heures (ou trois cents heures réparties sur deux ans) pour les aides médico-psychologiques,

la durée annuelle moyenne des heures travaillées dans l'établissement de recrutement, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera :

- de mille quatre cent quatre-vingts heures pour le moniteur-éducateur et l'éducateur spécialisé ;
- de mille neuf cent vingt-cinq heures pour l'aide médicopsychologique.

b) Stages de formation pratique.

Vient en déduction de la durée de travail ainsi déterminée le temps nécessaire aux stages de formation pratique en dehors de l'établissement de recrutement, à concurrence de :

- pour le moniteur-éducateur : trois mois (au cours des deux années de formation) ;
- pour l'éducateur spécialisé : quatre mois (au cours des quatre années de formation).

Article 13 Congés et autres avantages

Les problèmes posés par :

- les congés payés annuels ;
- les congés trimestriels ;
- le logement ;
- la nourriture ;
- la surveillance de nuit ;
- le reclassement après qualification,

seront réglés par application des dispositions conventionnelles existantes.

Article 14 Conventions de stage

Pour l'application de la présente annexe, dans le cadre d'une « convention type » nationale négociée entre les signataires de ladite annexe, des conventions de stage seront conclues entre l'organisme employeur, le centre de formation et, le cas échéant, l'organisme responsable de l'établissement ou service « terrain de stage », en ce qui concerne les conditions de stage et de compensation entre établissements ou services.

Ces conventions préciseront les modalités pratiques pendant toutes les périodes inhérentes à la formation où le salarié n'est pas en service effectif dans l'établissement.

TITRE II

Article 15 Bénéficiaires

Les personnels en fonctions au 1^{er} octobre 1970, qui ne remplissaient pas à cette date les conditions exigées pour entrer dans les actions d'adaptation, ayant satisfait aux examens de sélection et actuellement sous contrat à durée indéterminée, bénéficieront par priorité d'une formation en cours d'emploi.

Les personnels salariés, recrutés depuis le 1^{er} octobre 1970, occupant sans qualification, à la date des décrets et arrêtés cités à l'article 2 ci-dessus, une formation éducative et se trouvant en situation contractuelle à durée indéterminée.

Article 16 Situation salariale

Ils conserveront leur classement fonctionnel au moment de leur entrée en formation et le bénéfice de la progression prévue par ledit classement.

Article 17 Conditions de stage et indemnités

Ils bénéficieront, en outre, des dispositions des articles 11, 12, 13 et 14 du titre I^{er}.

Article 18 Reconversion

Les salariés visés au titre II en situation d'échec dans leur formation bénéficieront d'un délai maximum de quinze mois pour procéder à leur reconversion.

Pendant cette période, ils demeureront, suivant les conditions ci-dessous définies, salariés de l'entreprise et bénéficieront du maintien de leur rémunération.

Le contrat de travail prendra fin au terme de leur reconversion :

- soit par l'acquisition d'une autre qualification professionnelle ;
- soit, au plus tard, à la fin du quinzième mois suivant la constatation de leur échec à la formation.

Il sera versé aux intéressés quittant l'entreprise les indemnités de licenciement prévues à l'article 16 de la convention.

TITRE III

Article 19 Qualité de candidat-élève

Avant leur entrée effective en formation (formation directe), les candidats aux emplois éducatifs visés par la présente annexe pourront être recrutés et mis en position salariale en qualité de candidat-élève, aux conditions suivantes :

Les dispositions des articles ci-après du titre I^{er} de la présente annexe leur sont applicables :

Article 4. - Conditions obligatoires d'embauche.

Article 5. - Conditions de recrutement.

L'engagement d'entrée effective en formation concerne la voie directe dans un établissement de leur choix.

Article 7. - Nature du contrat d'embauche. (Sauf dispositions concernant l'entrée effective en formation.)

Les salariés recrutés par référence au présent titre sont embauchés, par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, sur la base d'un contrat dont le terme est fixé :

- soit par l'échec aux épreuves de sélection ;
- soit par l'entrée effective en cycle de formation ;
- soit par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans les délais prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 8. - Délai-congé.

Article 9. - Emoluments.

Article 10. - Application des dispositions conventionnelles existantes.

Article 20 Effet

Les dispositions du présent protocole constituent l'annexe n° 8 à la convention collective, annulent et remplacent celles existantes de ladite annexe n° 8 à compter du 1^{er} janvier 1974.

(Modifié par avenant n° 230 du 5 décembre 1991 en dernier lieu)

	Coefficient (A)	Surclassement Internat (1)
Avant succès aux épreuves de sélection : Toutes catégories d'emplois éducatifs	304	314
Après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en cycle formation (formation directe ou formation en cours d'emploi) * Aide médico-psychologique	314	324
* Candidat élève moniteur-éducateur (formation directe) * Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi	324	334
* Candidat élève-éducateur spécialisé (formation directe) * Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi * Educateur jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi	324	334
A compter de l'entrée en cycle de formation en cours d'emploi et pendant la durée normale de cours de formation (2) : * Aide médico-psychologique en formation en cours d'emploi	324	334
* Moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi	346	356
* Educateur spécialisé en formation en cours d'emploi * Educateur jeunes enfants en formation en cours d'emploi d'éducateur spécialisé	392	404

(1) Subissant les sujétions de l'Internat.

(2) Le bénéfice de ces coefficients est accordé à compter de l'admission à un cycle de formation (directe ou en cours d'emploi) si l'entrée effective en ce cycle est différée du fait de l'employeur ou de l'école.

(A) Les indices en dessous du salaire minimum conventionnel sont remplacés par le minimum conventionnel fixé sur la base de l'indice de base 338 auquel s'ajoute le surclassement internat (10 points) pour les personnels subissant les sujétions d'horaires et l'indemnité de sujétion spéciale. (Annexe n° 1, article 1^{er} *bis*).

Convention de stage et frais de déplacement

(Avenant 60 ter du 10 septembre 1976)

TITRE I^{er}

Article 1^{er}

Par référence, et pour application des articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966, le présent avenant a pour objet de définir les conditions administratives et financières et les obligations qui en découlent, applicables à tout salarié admis à suivre une formation en cours d'emploi :

- d'éducateur spécialisé ;
- de moniteur-éducateur ;
- d'aide médico-psychologique.

Le salarié relevant des présentes dispositions attestées par un contrat écrit précisant sa qualité d'élève en formation en cours d'emploi s'engage à suivre la formation, à effectuer les différentes tâches et activités arrêtées par le centre de formation, qui aura passé au préalable une convention avec l'employeur.

En contrepartie, celui-ci assure à l'intéressé le bénéfice des dispositions de l'annexe n° 8 et des mesures particulières prévues par le présent avenant.

Dispositions administratives

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 à la convention collective nationale de travail, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation, où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

Article 2 Position statutaire

Le salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi demeure salarié de son établissement de recrutement pendant la durée de sa formation

théorique et technique en centre de formation et pendant les stages dans un autre établissement.

Article 3 Rattachement administratif

Pendant les périodes de formation théorique et technique au centre de formation et des stages pratiques en établissement, l'établissement de recrutement assure le paiement des salaires dans les conditions, délais et procédures habituels et le remboursement mensuel des frais de formation.

La salarié en formation en cours d'emploi fournira chaque mois à son employeur une attestation de présence délivrée par le centre de formation ou l'établissement « terrain de stage ».

Des avances peuvent être consenties, pour certains frais de formation et sur justifications par l'établissement de recrutement, telles que prévues aux articles 7, 8 et 9.

Article 4 Obligation de service. - Discipline

Le salarié admis en formation en cours d'emploi demeurant tributaire de son établissement de recrutement, toutes les procédures et décisions en matière de salaire, de congés, de congés maladie, d'accident du travail, de discipline et de responsabilité civile restent de la compétence de l'établissement de recrutement.

Le salarié procédera aux déclarations et informations utiles en la matière dans les délais prescrits, tant auprès de son employeur que du centre de formation ou de l'établissement « terrain de stage ».

Le salarié doit remplir les obligations normales de sa formation dans le centre de formation et sur les terrains de stage dont il doit respecter les règles de fonctionnement.

Lorsque ces obligations ne sont pas remplies, il est tributaire des dispositions de l'article 33 de la convention collective nationale de travail.

Article 5 Exercice des droits syndicaux

Le salarié en formation en cours d'emploi continue de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de droit syndical pendant les périodes de formation théorique et technique en centre de formation et les stages de formation pratique en établissement « terrain de stage ».

Pour les élections au comité d'entreprise ou comité d'établissement et des délégués du personnel, il reste électeur et éligible au titre de son établissement de recrutement, dans les conditions légales et conventionnelles.

TITRE II DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Conformément aux articles 11 et 14 de l'annexe n° 8 à la convention collective nationale de travail, les dispositions du présent titre s'appliquent au salarié en formation en cours d'emploi, en sus des dispositions conventionnelles normales pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

Article 6 Droits d'inscription et d'examen

Les droits annuels d'inscription en centre de formation et droits d'examen perçus par les centres de formation sont remboursés aux salariés effectivement admis en formation en cours d'emploi, sur justifications, à concurrence des taux normalisés par les services ministériels.

Article 7 Frais de transports

Les frais de transports nécessités :

– par la formation théorique et technique, lieu de travail (ou résidence) à l'école ;

– par les stages de formation pratique, lieu de travail (ou résidence) à l'établissement terrain de stage,

sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi sur justification ;

– à concurrence de dix déplacements par an (aller-retour) ;

– sur la base du tarif SNCF 2^e classe, ou transports en commun, ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques, s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou SNCF.

Article 8 Frais de séjour

Les dépenses d'hébergement nécessités :

– par la formation théorique et technique à l'école ;

– par les stages de formation pratique en établissements,

sont remboursées au salarié en formation en cours d'emploi sur justifications :

– à concurrence de quarante découchers annuels ;

- en cas de distance simple supérieure à vingt-cinq kilomètres (cinquante aller-retour) ;
- sur la base de la dépense réelle justifiée, à concurrence du taux conventionnel découcher.

Les salariés en formation en cours d'emploi continuent à bénéficier des dispositions des articles 43 et 44 de la convention collective nationale de travail pendant ces stages de formation pratique et de l'article 10 de l'annexe n° 3.

Au cours de ces stages pratiques, le salarié en formation en cours d'emploi ne peut prétendre à aucune rémunération ou indemnité de l'établissement terrain de stage.

L'établissement terrain de stage assure la charge :

- des repas pris par le stagiaire dans le cadre de sa participation éducative aux repas des pensionnaires ;
- du logement, dans la mesure où incombe au stagiaire une responsabilité de surveillance de nuit des pensionnaires, ou lorsque la chambre mise à disposition du stagiaire n'est pas séparée des chambres des pensionnaires de l'établissement.

Article 9

Date d'effet : 1^{er} septembre 1976.

A compter de la date d'entrée en formation au CAFETS (certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé), les dispositions suivantes sont applicables aux éducateurs techniques admis dans le cycle de formation :

Article 1^{er} (Modifié par accord du 1^{er} février 1979)

Durée du travail

a) *Durée du travail*

Se reporter à l'article 20.1 des dispositions générales de la présente convention collective.

Les heures sont réparties en accord avec l'employeur et le centre de formation entre l'activité professionnelle et la formation.

La formation théorique et pratique et le travail personnel prévus annuellement sont répartis comme suit :

– 460 heures (dont 120 heures pour le travail personnel).

La durée moyenne des heures travaillées dans l'établissement employeur, y compris les congés payés et les jours fériés légaux, sera de :

– 1 620 heures.

Ces dispositions sont applicables à compter de l'année scolaire 1978-1979.

b) *Stages de formation pratique*

Vient en déduction de la durée du travail ainsi déterminée le temps nécessaire au stage de formation pratique en dehors de l'établissement employeur, à concurrence de :

– trois semaines, éventuellement fractionnables (au cours des trois années de formation).

Article 2

Les articles de 2 à 8 inclus à l'avenant 60 *ter* du 10 septembre 1976 à la convention collective nationale de travail sont applicables aux éducateurs

techniques pendant toute la durée de leur formation.

Article 3

Date d'effet : 1^{er} septembre 1977.

Fait à Paris, le 11 janvier 1978.

Article 1^{er} Bénéficiaires

La présente annexe à la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 précise les dispositions particulières applicables aux personnels spécifiques des établissements et services visés par les annexes XXIV *quater* et *quinquies* du décret du 9 mars 1956, modifié par le décret n° 88-423 du 22 avril 1988.

Article 2 Durée. - Révision

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

TITRE I^{er} PERSONNEL DE DIRECTION

En sus ou en dérogation des dispositions de l'annexe II, les dispositions du présent titre sont applicables aux personnels de direction tributaires de l'article 1^{er} de la présente annexe.

Article 3 Conditions de recrutement. - Niveaux de qualification

Article 4

Article 5 Indemnités (Modifié par avenant n° 224 du 24 avril 1991)

Article 6 Congés payés annuels supplémentaires des personnels de direction

Article 7 Classement fonctionnel

TITRE II AUTRES PERSONNELS

Article 8 Conditions de recrutement

Nul ne saurait être nommé à l'un des emplois relevant de la présente annexe s'il ne justifie des conditions de qualification définies réglementairement par les pouvoirs publics pour l'exercice de ces emplois dans le secteur privé, ou établies conventionnellement par les définitions des emplois ci-après.

Article 9 Organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements pour déficients

sensoriels auditifs ou visuels

a) La durée du travail est fixée à raison de 39 heures hebdomadaires, dans le cadre d'un fonctionnement continu ou discontinu afin d'assurer la prise en charge des personnes dont la déficience auditive ou visuelle entraîne des troubles nécessitant le recours à des techniques spécialisées pour le suivi médical, l'apprentissage des moyens de communication, la compensation du handicap, l'acquisition des connaissances scolaires, la formation professionnelle et l'accès à l'autonomie sociale.

b) Dans les établissements et services subissant des fluctuations ou variations d'activité avec alternance de périodes de haute ou de faible activité, un accord d'entreprise ou d'établissement pourra être négocié dans le cadre des dispositions légales.

c) Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée du travail.

Pour le personnel enseignant ci-après désigné :

Professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie).

Cadre d'extinction

CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPSAIS options A et B.

Moniteurs de classe.

Educateurs scolaires (justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet).

Jardinières d'enfants pour déficients auditifs titulaires d'une attestation FISAF délivrée avant 1970 exerçant dans le cadre scolaire.

Educateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels, justifiant des qualifications requises (annexe n° 3) et de l'attestation de formation de la FISAF.

La durée du travail de 39 heures comprend :

– 27 heures de charges pédagogiques, dont 2 heures de pédagogie indirecte comprenant les temps consacrés aux conseils de classe, concertations internes ou externes avec les enseignants, réunions de synthèses, réunions avec les parents, etc. et 25 heures de charges de pédagogie directe constituées par les

heures d'enseignement spécialisé et les heures de rééducation du langage réalisées par les enseignants spécialisés auprès des jeunes sourds ;

– toutes les heures de cours réalisées, au niveau lycée ou collège, effectuées en section, sont affectées du coefficient 110 % ;

– les périodes de travail en présence effective des élèves (récréations ou interours, etc.) sont imputées sur les heures de pédagogie directe ;

– tous les temps de déplacement professionnel sont préalablement décomptés des 39 heures. Le temps de travail restant sera réparti sur les bases suivantes :

– 27/39 pour les charges de pédagogie ;

– 12/39 pour le travail personnel.

– 12 heures de travail personnel (préparations, corrections, recherches, documentation).

Article 10 Elèves professeurs (enseignement général, enseignement technique)

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée sur la base de 39 heures, dont :

– 21 heures pour les charges pédagogiques (dont 2 heures de pédagogie indirecte, telle que définie ci-dessus) ;

– 12 heures pour le travail personnel (formation, préparation, correction, recherche, documentation) ;

– 6 heures consacrées à la formation spécialisée.

Article 11 Congés payés annuels

Par dérogation aux dispositions générales (art. 22) et de l'article 6 de l'annexe n° 3, les personnels ci-après désignés :

– chefs de service pédagogique ;

– professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS options A et B) ;

– élèves-professeurs ;

- moniteurs de classe, éducateurs scolaires (cadre d'extinction) ;
- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs ;
- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels,

bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles.

La durée des congés annuels ainsi déterminée est alors exclusive du bénéfice de tous congés payés supplémentaires.

La direction de chaque établissement recevant des déficients auditifs ou visuels pourra demander au personnel ci-dessus désigné de participer annuellement à une session de perfectionnement d'une semaine organisée pendant la période desdits congés.

Article 12 Congés payés annuels supplémentaires

Les autres personnels, non visés par l'article 10 ci-dessus, bénéficient des congés payés annuels supplémentaires sur la base des dispositions des annexes n^{os} 2 (art. 6), 3 (art. 6), 4 (art. 6), 5 (art. 8), 8 (art. 13), auxquelles ils sont rattachés.

Article 13 Elèves-professeurs Clauses de garantie réciproque de stabilité d'emploi

La clause de garantie réciproque ne peut s'appliquer aux formations financées en tout ou partie sur le budget obligatoire de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue.

Conscientes de ce qu'une rupture prématurée du présent contrat serait de nature à léser les intérêts de l'une ou de l'autre des parties, en raison de l'effort qu'elles auront respectivement consenti à l'occasion de la formation, les parties au contrat ont l'intention expresse de se lier de manière durable par ce contrat.

a) En conséquence, l'employeur s'engage à maintenir le contrat de travail du salarié, sauf en cas de faute professionnelle, pendant une durée minimale de trois ans à compter de l'obtention par le professeur du CAPEJS et du CAEGADV.

Tout licenciement non motivé par une faute grave qui serait notifié au cours des trois années précitées donnerait lieu au paiement d'une indemnité spéciale, en sus de l'indemnité de licenciement conventionnelle, calculée sur les bases suivantes :

- rupture pendant la première année : trois mois de salaire brut ;

- rupture pendant la deuxième année : deux mois de salaire brut ;
- rupture pendant la troisième année : un mois de salaire brut.

b) En contrepartie de la formation qui lui sera dispensée, avec maintien intégral de sa rémunération conventionnelle, et en considération du coût de cette formation et du préjudice qui pour l'employeur découlerait d'une rupture prématurée par le salarié de son contrat de travail, le professeur s'engage à rester au service de l'association pendant une durée minimale de trois années scolaires à compter de l'obtention du CAPEJS et du CAEGADV.

Hormis les cas de force majeure ou de motif légitime, en cas de démission notifiée au cours de ces trois années, le professeur, titulaire du CAPEJS et du CAEGADV, s'engage à payer à l'association une indemnité spéciale en réparation du préjudice subi par l'association ayant financé la formation sanctionnée par le CAPEJS et qui sera calculée sur les bases suivantes :

- pendant la première année scolaire : le salarié versera une somme de 3 000 points de la convention collective ;
- pendant la deuxième année scolaire : le salarié versera une somme de 2 000 points de la convention collective ;
- pendant la troisième année scolaire : le salarié versera une somme de 1 000 points de la convention collective.

Il est expressément convenu que la valeur du point à prendre en compte est celle de la convention collective à la date de la notification de la démission.

Article 14 Classification des emplois

Les personnels spécialisés, cités dans la présente annexe, travaillant dans les établissements pour déficients auditifs et visuels bénéficient des classifications salariales ci-après.

Les autres personnels sont classés conformément aux dispositions des annexes n^{os} 2, 3, 4, 5, 6 et 8 de la convention collective.

Article 15 Indemnités

Rééducateur basse vision.

Instructeur de locomotion.

Rééducateur des activités journalières.

Les personnels ci-dessus désignés sont rémunérés conformément à la fonction découlant de leur formation initiale (éducateur spécialisé, moniteur-éducateur, psychomotricien, orthoptiste, etc.).

Les personnels ayant suivi un perfectionnement spécialisé (diplôme de rééducation en autonomie de la vie journalière, diplôme de rééducateur de basse vision ou orthoptiste spécialisé basse vision, diplôme d'instructeur en locomotion) bénéficient d'une indemnité mensuelle de dix points. Cette indemnité se subit pas les majorations d'ancienneté et n'entre pas en compte pour le calcul des majorations familiales. Elle suit le sort du salaire et est réduite dans les mêmes proportions.

Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas se cumuler avec un autre avantage qu'il s'agisse de salaire, de prime ou de conditions de travail.

Article 16 Modalités de reclassement et avantages acquis

Le reclassement sera prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal, ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent classement. En outre, lorsque ce reclassement, dans le nouvel échelon, ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien échelon, l'intéressé bénéficiera d'un changement d'échelon à la date à laquelle serait intervenu le changement dans l'ancien classement.

Lorsque le reclassement génère pour le salarié une situation moins favorable à la montée d'échelon dans l'ancien classement, il bénéficiera de l'indice immédiatement supérieur.

Article 17 Dates d'effet

Le présent avenant s'applique au 1^{er} janvier 1995 (sauf en ce qui concerne les dispositions des art. 9 et 10).

En ce qui concerne les dispositions concernant la durée et l'organisation du travail (art. 9 et 10), elles s'appliqueront à compter du premier jour de la rentrée scolaire 1995-1996.

Fait à Paris, le 19 décembre 1994.

Chef de service pédagogique

Titulaire du :

- CAPEJS ;
- CAEGADV et d'une licence ;
- CAEMA et d'une licence de musicologie.

PERIODICITE	COEFFICIENT
De début	547
Après 1 an	587
Après 2 ans	615
Après 3 ans	647
Après 5 ans	679
Après 8 ans	719
Après 11 ans	759
Après 14 ans	810
Après 17 ans	861
Après 20 ans	925
Après 24 ans	990

Emploi : position cadre

Chef de service pédagogique

Titulaire du :

- CAEJDA ;
- CAEGADV ;
- CAEMA ;

- CAFPETDA ;
- DIS ;
- CAPETADV ;
- CAPSAIS, options A et B

PERIODICITE	COEFFICIENT
De début	547
Après 2 ans	598
Après 4 ans	622
Après 6 ans	653
Après 8 ans	686
Après 10 ans	720
Après 14 ans	755
Après 18 ans	789

Emploi : position cadre

Professeur

Titulaire du :

- CAPEJS ;
- CAEGADV et d'une licence ;
- CAEMA et d'une licence de musicologie.

PERIODICITE	COEFFICIENT
De début	497
Après 1 an	537
Après 2 ans	565
Après 3 ans	597
Après 5 ans	629
Après 8 ans	669
Après 11 ans	709

Après 14 ans	760
Après 17 ans	811
Après 20 ans	875
Après 24 ans	940

Professeur d'enseignement spécialisé

Justifiant du :

- CAEJDA ;
- CAEGADV ;
- CAEMA ;
- DIS ;
- CAPSAIS, options A et B.

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
De début.....	434
Après 1 an.....	447
Après 3 ans.....	478
Après 5 ans.....	503
Après 7 ans.....	537
Après 9 ans.....	570
Après 11 ans.....	581
Après 14 ans.....	615
Après 17 ans.....	647
Après 20 ans.....	679
Après 24 ans.....	715
Après 28 ans.....	762

Professeur d'enseignement technique

Justifiant du :

– CAPETADV ;

– CAFPETDA.

PERIODICITE	COEFFICIENT
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Jardinière d'enfants spécialisée

Cadre d'extinction justifiant du diplôme d'Etat de jardinière d'enfants et de la spécialisation « Enfance inadaptée » définie par le ministère des affaires sociales.

Transcripteur de braille et adaptateur de documents spécialisé

Justifiant d'une licence d'enseignement et du diplôme FISAF ou cadre d'extinction justifiant du diplôme FISAF obtenu avant juillet 1995.

Interprète en langue des signes

Titulaire d'un diplôme professionnel de niveau III, tel que maîtrise d'interprétariat en langue des signes, etc.

Audioprothésiste

Titulaire du diplôme d'Etat d'audioprothésiste.

Procède à l'appareillage des déficients de l'ouïe. Après prescription médicale du port d'un appareil, il choisit, adapte la prothèse auditive, contrôle son efficacité immédiate et permanente, éveille à l'éducation prothétique du déficient de l'ouïe appareillé.

PERIODICITE	COEFFICIENT
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Transcripteur de braille

Adaptateur de documents.

Codeur LPC

Langage parlé complété.

Interprète langue des signes

LSF.

Moniteur de classe

Cadre d'extinction.

Educateur scolaire

Justifiant du BE ou du bac complet (cadre d'extinction).

PERIODICITE	COEFFICIENT
De début	393
Après 1 an	407
Après 3 ans	423
Après 5 ans	447
Après 7 ans	462
Après 9 ans	481
Après 11 ans	501
Après 13 ans	516
Après 16 ans	528
Après 19 ans	557

Elèves-professeurs

Justifiant du niveau de formation requis pour entrer en formation spécialisée :

1° Avant entrée en formation..... 392

2° Après entrée en formation :

– élève-professeur CAEGADV non titulaire d'une licence (cadre d'extinction)..... 400

– élève-professeur CAEGADV titulaire d'une licence..... 434

– élève-professeur CAEMA titulaire d'une licence de musicologie..... 434

– élève-professeur CAPEJS..... 434

Fait à Paris, le 19 décembre 1994.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA) ;

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

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

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des syndicats chrétiens de santé services sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

Confédération française et démocratique du travail (CFDT), fédération des services de santé et sociaux ;

Fédération nationale des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO.

Article 1^{er} Champ d'application

La présente annexe s'applique aux établissements et services pour personnes adultes handicapées et comprenant notamment l'accueil, l'hébergement, la réadaptation, l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les établissements et services concernés sont notamment ceux visés par la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 dans ses articles 14-2, 30, 46 et 48 :

14-2. - Centres de préorientation et équipes de préparation et de suite du reclassement.

30. - Centres d'aide par le travail créés en application de l'article 167 nouveau du code de la famille et de l'aide sociale.

46. - Etablissements ou services pour personnes handicapées adultes dont l'état nécessite une surveillance médicale et des soins constants.

48. - Traite de l'aide sociale aux personnes handicapées et notamment quand elles sont en foyers ou foyers-logements - « centres d'habitat » ou prises en charge par un service d'accompagnement.

TITRE I^{er} CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

Article 2 Durée hebdomadaire de travail

Les éducateurs techniques spécialisés, les éducateurs spécialisés, les animateurs de formation, bénéficient des dispositions de l'article 5 de l'annexe n° 3 à la convention collective nationale de travail.

Pour :

- les moniteurs principaux d'atelier, moniteurs d'atelier de 1^{re} et 2^e classes ;
- les animateurs de 1^{re} et 2^e catégories et les AMP pour adultes.

Dans l'horaire hebdomadaire de travail sont comprises les heures de participation aux réunions de synthèse et de coordination.

Article 3 Nourriture (Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir « sommaire » pour consulter l'avenant)

Les personnels relevant de la présente annexe - éducateurs, animateurs, AMP pour adultes ou moniteurs d'ateliers - qui, au titre des soutiens, assurent dans le cadre de leur service normal des actions tendant à l'autonomisation des personnes handicapées à l'occasion du repas et qui prennent obligatoirement leur repas avec elles, bénéficient de la gratuité de ces repas.

Les autres personnels demeurent soumis à l'application de l'article 44 de la convention nationale.

Article 4 Classement fonctionnel

TITRE I^{er} *bis* PERSONNELS DE DIRECTION DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

Article 5 Conditions de recrutement. - Niveaux de qualification

Article 6 Durée hebdomadaire de travail

Article 7 Classification des emplois et coefficients

TITRE II ÉTABLISSEMENTS CONCOURANT À L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

I. CONDITIONS PARTICULIÈRES

Article 8 Amplitude de la journée de travail et repos hebdomadaire

Pour les activités se rapportant aux branches professionnelles suivantes :

- hôtellerie ;
- restauration ;
- agriculture, horticulture et agroalimentaire ;
- nettoyage et entretien ;
- tourisme et loisirs (camping, caravanning, gîtes ruraux...),

il peut être dérogé aux articles 20 et 21 des dispositions générales de la convention, et il sera, dans ce cas, fait usage des dispositions réglementaires et conventionnelles de branche régissant ces activités.

Pour les services technico-commerciaux ou commerciaux, les dispositions de

l'article 20 de la convention relatives à l'amplitude ne s'appliquent pas.

II. PERSONNELS CONCOURANT AUX ACTIVITÉS SOCIOPROFESSIONNELLES

A. - Personnels des services communs à plusieurs ateliers

Conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 4 mars 1981, ces services communs ont pour objectif de concourir à la création des conditions techniques et économiques de l'épanouissement global des personnes handicapées et de leur insertion individuelle et/ou collective.

Article 9 Conditions de recrutement. - Niveaux de qualification

Ingénieur de fabrication. - Titulaire d'un diplôme d'ingénieur et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par sa fonction. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

Cadre technico-commercial ou cadre commercial. - Possède une formation de niveau II, de préférence commerciale jointe à une connaissance et une bonne expérience de la pratique industrielle.

Agent technico-commercial ou agent commercial. - Possède une formation de niveau III, de préférence commerciale, jointe à une expérience de la pratique industrielle.

Agent de méthodes ou chef de fabrication. - Possède une expérience technique et professionnelle de la fabrication et de ses différentes phases. Il sera fait obligation à cet agent de suivre une formation à l'approche et à la connaissance des besoins des travailleurs handicapés.

Dessinateur. - Possède une expérience théorique et pratique obtenue dans un organisme spécialisé ou résultant d'une bonne pratique professionnelle.

Article 10 Classification des emplois et coefficients

Pour les personnels relevant du présent titre, communs à plusieurs ateliers, les classifications d'emplois et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.

Ingénieur de fabrication

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Lorsque l'importance et la spécificité du CAT ou groupe CAT justifie la création de ce poste.

Il est placé sous l'autorité du directeur ou mis à sa disposition par un service commun à plusieurs ateliers.

Il est chargé d'examiner les possibilités d'exécution des commandes proposées aux ateliers en fonction des capacités des travailleurs handicapés et de rechercher des types de fabrication susceptibles d'être assurés par ceux-ci.

Il est responsable des conditions d'exécution des travaux réalisés par les ateliers en liaison avec le personnel d'atelier, il assure la coordination des différentes phases de fabrication :

- analyse générale du travail : méthodes et temps ;
- choix des matières ;
- choix des machines-outils et de l'outillage et, éventuellement, création de certains appareillages spécifiques :
 - conditions d'emploi de l'outillage,
 - contrôle après fabrication ;
 - en raison de sa technicité, peut être également responsable de l'entretien des installations et des outillages.

(Référéncé à directeur CAT niveau 4)

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	723
Après 3 ans	768
Après 6 ans	813
Après 9 ans	858
Après 12 ans	903
Après 15 ans	948
Après 18 ans	993
Effet au 1 ^{er} février 1992.	

Cadre commercial ou technico-commercial

(Modifié par avenants n° 224 du 24 avril 1991 et n° 230 du 5 décembre 1991)

Dans un service commun à plusieurs établissements, il est :

Responsable de la fonction commerciale. Assure la prospection des marchés dans un secteur géographique, négocie les conditions de passation des commandes (nature, délais de livraison, prix) avec les entreprises donneuses d'ouvrages ou la clientèle directe des ateliers.

Son travail est à exécuter en liaison avec la direction des établissements.

(Référéncé à conseiller technique, chef de service, annexe 2)

DEROULEMENT DE CARRIERE A L'ANCIENNETE	COEFFICIENT
De début	668
Après 3 ans	708
Après 6 ans	748
Après 9 ans	793
Après 12 ans	838
Après 15 ans	883
Après 18 ans	928
Effet au 1 ^{er} décembre 1990.	

Agent commercial ou technico-commercial

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Assiste le cadre technico-commercial ou le cadre commercial pour la prospection des marchés et la passation des commandes.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Agent de méthodes / chef de fabrication

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Assiste l'ingénieur de fabrication dans son travail.

Organise la fabrication dans ses différentes phases.

Définit des postes de travail, des outillages nécessaires et détermine des temps d'exécution.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715

Dessinateur

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Suivant les directives reçues, établit les dessins d'outillage ou des aménagements d'appareillages à réaliser ainsi que des adaptations à prévoir pour les installations, machines-outils, appareillages.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	478
Après 3 ans (1)	453
Après 5 ans	485
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501
Après 12 ans	513
Après 15 ans	527
Après 18 ans	556
Après 21 ans	587
Après 24 ans	617
Après 28 ans	652
(1) Modifié par avenant n° 250 <i>bis</i> du 19 décembre 1994.	

B. - Personnels des ateliers

Les personnels visés par le présent titre concourent d'une façon permanente aux activités de soutien des personnes handicapées et aux activités de production ou des ateliers.

Article 11 Conditions de recrutement. - Niveaux de qualification

Chef de service des soutiens médico-sociaux :

– cadre ayant une formation de niveau III ou assimilable et possédant les connaissances théoriques et pratiques exigées par la fonction ; expérience attestée par un exercice professionnel pendant cinq années en qualité d'éducateur spécialisé, d'éducateur technique spécialisé, etc.

Chef d'atelier ou adjoint technique :

– cadre ayant une formation de niveau II ou assimilable et possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par l'emploi, et notamment l'expérience de l'organisation du travail, de la pratique des relations professionnelles et des relations avec les personnes handicapées, expérience pouvant être attestée par l'exercice d'un emploi de maîtrise pendant cinq années minimum et l'engagement dans une formation complémentaire.

Educateur spécialisé, éducateur technique spécialisé :

– titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé ou du CAFETS ;

– ancienneté minimum de cinq ans après l'obtention de la qualification d'éducateur spécialisé ou d'éducateur technique spécialisé dans un établissement du champ d'application.

Animateur de formation :

– formation de niveau III (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, DEFA, etc.) ;

– ayant une expérience confirmée de la pédagogie des adultes et une connaissance des problèmes particuliers aux personnes handicapées acquise par cinq années soit en qualité de moniteur d'atelier, soit dans un emploi de formateur (en IMPRO, en centre d'apprentissage, en ENP ou SES, etc.).

Moniteur principal d'atelier :

– justifie soit d'une expérience de moniteur d'atelier de 1^{re} ou de 2^e classe ou d'éducateur technique d'au moins cinq ans, soit du certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé, soit d'une expérience de fonction similaire (expérience de cinq ans de maîtrise au milieu ordinaire) ;

– possède de solides connaissances techniques et professionnelles, une expérience industrielle, des qualités humaines exigées par la nature des travailleurs ;

– en cas de recrutement extérieur, l'intéressé s'engagera à suivre une formation pédagogique adaptée aux personnes handicapées.

Moniteur d'atelier de 1^{re} classe :

– titulaire du CAFETS ou du certificat pédagogique délivré par l'AFPA.

Moniteur d'atelier de 2^e classe :

– justifie d'un brevet professionnel et de cinq ans de pratique professionnelle ;

– justifie du CAP dans un métier de base en rapport avec l'emploi et de sept années de pratique professionnelle dans un métier de base en rapport avec sa formation ;

– doit avoir une compétence et des qualités humaines pour remplir sa fonction auprès des travailleurs handicapés. Il sera fait obligation à cet agent de s'engager dans une formation complémentaire à la connaissance et à l'approche des besoins des travailleurs handicapés.

C. - Emplois d'exécution

Etre titulaire d'un CAP ou d'une qualification professionnelle assimilable.

Article 12 Classification des emplois et coefficients

Pour les personnels relevant du présent titre, personnels des ateliers, les classifications d'emploi et coefficients de salaires sont définis par les tableaux ci-annexés.

Article 12 bis Bonifications mensuelles (Ajouté par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

A compter du 1^{er} août 1994 est institué, pour les moniteurs principaux d'atelier, une bonification de 20 points mensuels qui s'ajoute au classement.

Chef d'atelier ou adjoint technique

(Modifié par avenant n° 230 du 5 décembre 1991 en dernier lieu)

Par délégation de la direction :

– il organise ou collabore aux actions de soutien des personnes handicapées adultes ;

- il organise et coordonne les travaux de l'atelier ;
- il assure le respect des délais de fabrication, il est responsable de la qualité ;
- il traite avec le client des problèmes relatifs à la livraison des productions ;
- il a sous son autorité plusieurs moniteurs d'atelier et, éventuellement, des agents de production.

1^{re} classe. - Dans un CAT en fonctionnement continu de 51 à 80 travailleurs handicapés.

2^e classe. - Dans un CAT en fonctionnement continu de 30 à 50 travailleurs handicapés, ou en fonctionnement discontinu de 51 à 80 travailleurs handicapés.

3^e classe. - Dans un CAT en fonctionnement discontinu de 30 à 50 travailleurs handicapés.

DEROULEMENT DE CARRIERE		COEFFICIENT		
		3 ^e Classe	2 ^e Classe	1 ^{re} Classe
Périodicité				
De début	3 ans	553	578	603
Après 3 ans	3 ans	583	613	638
Après 6 ans	3 ans	618	648	673
Après 9 ans	3 ans	653	683	708
Après 12 ans	3 ans	683	713	748
Après 15 ans	3 ans	718	753	783
Après 18 ans	-	753	783	818
Effet au 1 ^{re} février 1992.				

Chef de service des soutiens médico-sociaux

(Modifié par avenants n° 202 du 27 juin 1989 et n° 250 du 11 juillet 1991)

Par délégation de la direction :

- anime et coordonne les activités de soutien de caractère professionnel et extraprofessionnel auxquelles concourent les agents placés sous son autorité et ceux avec lesquels lui-même ou ses collaborateurs sont conduits à collaborer ;

– peut assumer la responsabilité d'un service d'hébergement annexé à un CAT.

DEROULEMENT DE CARRIERE		COEFFICIENT	
Périodicité		Sans hébergement	Avec hébergement
De début	2 ans	577	592
Après 2 ans	2 ans	598	614
Après 4 ans	2 ans	622	640
Après 6 ans	2 ans	653	670
Après 8 ans	2 ans	686	708
Après 10 ans	4 ans	720	743
Après 14 ans	4 ans	755	779
Après 18 ans	814		
Effet au 1 ^{er} août 1994.			

Educateur spécialisé. - Educateur technique spécialisé)

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Réalise avec les personnes handicapées une activité d'écoute et de relation tendant à leur faire acquérir les éléments d'une formation sociale ou professionnelle et à aider à leur insertion dans les ateliers.

Animateur de formation

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Assure des activités de formation au bénéfice des personnes handicapées adultes dans les domaines de la formation personnelle, sociale et professionnelle.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	434
Après 1 an	447

Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762
Effet au 1 ^{er} août 1994.	

Moniteur principal d'atelier

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Lorsque l'importance et la spécificité du CAT justifient la création de ce poste, il est placé sous l'autorité du chef d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la mise en œuvre des activités d'atelier, formule les instructions d'application, coordonne les activités d'un ou plusieurs moniteurs d'atelier et, éventuellement, dirige des agents de production ou d'entretien. A ce titre, il est responsable du contrôle des travaux.

Il assure la conduite de ce personnel.

Il recherche et propose des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.

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

DEROULEMENT DE CARRIERE		
Périodicité		Coefficient
De début	1 an	434 + 20 = 454
Après 1 an	2 ans	447 + 20 = 467

Après 3 ans	2 ans	478 + 20 = 498
Après 5 ans	2 ans	503 + 20 = 523
Après 7 ans	2 ans	537 + 20 = 557
Après 9 ans	2 ans	570 + 20 = 590
Après 11 ans	3 ans	581 + 20 = 601
Après 14 ans	3 ans	615 + 20 = 635
Après 17 ans	3 ans	647 + 20 = 667
Après 20 ans	4 ans	679 + 20 = 699
Après 24 ans	4 ans	715 + 20 = 735
Après 28 ans	-	762 + 20 = 782

Moniteur d'atelier de 1^{re} classe

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762
Effet au 1 ^{er} août 1994.	

Moniteur d'atelier de 2^e classe

(Modifié par avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 en dernier lieu)

Responsable de l'encadrement des travailleurs handicapés dans les activités d'atelier.

Il participe aux actions de soutien des personnes handicapées.

Il est responsable de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	411
Après 1 an	424
Après 2 ans	438
Après 4 ans	453
Après 5 ans	465
Après 7 ans	482
Après 9 ans	501
Après 12 ans	513
Après 15 ans	527
Après 18 ans	556
Après 21 ans	587
Après 24 ans	617
Après 28 ans	652
Effet au 1 ^{er} août 1994.	

Agent de planning

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Suit l'avancement de l'exécution des commandes et assure l'information des services intéressés en cas d'anomalie dans le déroulement de la fabrication.

Agent magasinier-cariste

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Assume toutes les fonctions du magasinier-manutentionnaire et, en plus, conduit effectivement un chariot automoteur de manutention à conducteur porté.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	360
Après 1 an	376
Après 3 ans	391
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501
Effet au 1 ^{er} août 1994.	

Ouvrier de production ou d'entretien

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Ce poste ne se justifie que dans la mesure où le CAT est lié par contrat de sous-traitance et d'emploi avec des donneurs d'ouvrage. Dans ce cas, il participe à la réalisation d'une production sous les ordres d'un moniteur principal d'atelier et assure l'entretien des machines et outillages.

Agent magasinier-manutentionnaire

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Classe, manutentionne et assure la protection des produits et matériels dont il a la garde, tient à jour un fichier de comptabilité « matières » et rédige les documents de mouvements de matière.

ECHELON	COEFFICIENT
De début	360
Après 1 an	376
Après 3 ans	391
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501
Effet au 1 ^{er} août 1994.	

TITRE III ÉTABLISSEMENTS CONCOURANT À L'HÉBERGEMENT, L'ENTRETIEN ET L'ANIMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES ADULTES

Article 13 Surveillance de nuit

Dans le cas où le personnel d'animation est appelé à assurer en chambre de « veille » la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires, sans que sa durée puisse excéder douze heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail ;
- entre neuf et douze heures chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail.

Article 14 Prime de service pour astreinte de nuit ou anomalie d'horaire de travail (*Modifié par avenant n° 202 du 27 juin 1989*)

Les personnels de soins et d'animation dont l'horaire habituel comporte une astreinte de nuit ou une anomalie dans le rythme de travail bénéficient d'une majoration mensuelle.

Les bénéficiaires de cette prime de service ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions prévues à l'article 4 de l'annexe n° 1 *bis* à la convention concernant les « transferts d'activités ».

Article 15 Travail de nuit en maison d'accueil spécialisée

Les personnels de soins et d'animation travaillant de 21 heures à 6 heures du matin ont droit dans cette période à un repos égal à une heure, considéré comme temps de travail.

Article 16 Logement (*Article abrogé par l'avenant n° 289 du 3 octobre 2003. Voir sommaire pour consulter l'avenant*)

Conformément au premier alinéa de l'article 43 de la convention nationale, sont considérés comme devant être logés par l'employeur, et bénéficier à ce titre de la gratuité du logement et des avantages annexes (chauffage, éclairage, eau) :

- le directeur de centre d'habitat ;
- le directeur de maison d'accueil spécialisé ;
- le directeur adjoint.

Les chefs de service et les animateurs chargés des responsabilités de sécurité bénéficient de la gratuité du logement à l'exclusion des avantages annexes.

Article 17 Obligation de formation des personnels de MAS

Compte tenu des spécificités du travail de soins et d'animation auprès des personnes atteintes d'arriération profonde ou de handicaps multiples, il est fait obligation d'une formation permanente assurée pendant le temps de travail par l'équipe médicale et psychologique de l'établissement. Les conditions d'organisation et de répartition sur l'année de cette formation sont déterminées en fonction des nécessités de service.

Article 18 Conditions de recrutement. - Niveaux de qualification

Chef de service. - Possède les connaissances théoriques et pratiques (assimilables à une formation de niveau III) et ayant déjà exercé des fonctions d'animateur, d'éducateur spécialisé de caractère paramédical ou social, etc., pendant au moins cinq années.

Animateur :

– de 1^{re} catégorie : titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau III telle : éducateur spécialisé, animateur socioculturel, infirmier diplômé d'Etat ou autorisé ;

– de 2^e catégorie : titulaire d'un diplôme attestant une formation de niveau IV telle : moniteur - éducateur, ou formation équivalente

AMP pour adultes : titulaire du CAP d'AMP ou d'une formation équivalente.

Article 19 Classification des emplois et coefficients

Pour les personnels relevant du présent titre, les classifications d'emploi et coefficients de salaire sont définis par les tableaux ci-annexés.

Chef de service

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Par délégation de la direction, organise sur le plan administratif et technique le fonctionnement d'une ou plusieurs équipes d'animateurs.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
De début	577	592
Après 2 ans	598	614
Après 4 ans	622	640
Après 6 ans	653	670
Après 8 ans	686	708
Après 10 ans	720	743
Après 14 ans	755	779
Après 18 ans	789	814
(1) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc...)		

Animateur de 1^{re} catégorie

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Assure l'animation globale d'un ou plusieurs pavillons, appartements ou groupes de personnes handicapées en habitation collective.

Peut agir seul ou avec le concours d'animateurs de 2^e catégorie et d'AMP pour adultes.

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

(1) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc...)

Animateur de 2^e catégorie

(Modifié par avenant n° 250 bis du 19 décembre 1994 en dernier lieu)

Assure des actions de formation à l'autonomie personnelle et de façon plus individualisée des personnes handicapées.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
De début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450

Après 4 ans	453	464
Après 5 ans	465	476
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
(1) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc...)		

AMP pour adultes

(Modifié par avenant n° 250 du 11 juillet 1994)

Assure principalement le rôle de tierce personne en coopération avec les animateurs.

ECHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT (1)
De début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) En application de l'article 14 (anomalie de rythme ou astreinte de nuit, etc...)		

Article 1^{er} Procédure d'information des salariés

Chaque employeur concerné par la présence de salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans (nés au plus tard en 1928) et de moins de soixante ans (nés au plus tôt en 1923) adressera à ces derniers un courrier précisant les éléments essentiels de la réglementation et les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de solidarité. Il sera accompagné de la notice explicative établie par l'ANPE. Le comité d'entreprise ou le conseil d'établissement sera simultanément informé.

Il rappellera aux intéressés qu'ils peuvent demander des informations complémentaires auprès des services officiels (inspection du travail et ANPE), de leur employeur et des représentants du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux). Les salariés qui le désireront auront la faculté de solliciter un entretien de leur direction au cours duquel ils pourront se faire assister d'un représentant du personnel.

Article 2 Saisine du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement

Si la conclusion d'un contrat de solidarité est envisagée, le comité d'entreprise ou le conseil d'établissement sera convoqué par l'employeur afin de délibérer sur les conditions de conclusion et de réalisation du contrat de solidarité.

Article 3 Mesures financières

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de solidarité pourront prétendre, s'ils en remplissent les conditions, à l'application de l'article 18 de l'avenant n° 130 du 18 décembre 1979 de la convention collective du 15 mars 1966 (Dispositions générales).

En matière de prévoyance et jusqu'à l'âge légal de la retraite, le bénéfice du régime de prévoyance relativement au capital décès est maintenu aux salariés bénéficiaires du contrat de solidarité.

L'assiette retenue pour le calcul des cotisations est égale à la totalité du salaire ayant servi de base au calcul de la garantie de ressources.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

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

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

Syndicats de salariés :

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

Syndicat national des cadres du secteur sanitaire et social CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO.

En application des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, il est convenu ce qui suit :

Champ d'application

Les dispositions du présent protocole s'appliquent aux réunions tenues au plan national :

– de la commission nationale paritaire de négociations ;

– de la commission nationale paritaire de conciliation, instituée par l'article 49 de la convention,

à l'initiative des organisations syndicales d'employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966,

au bénéfice des représentants mandatés des cinq confédérations syndicales de salariés représentatives et signataires de la convention collective nationale de travail.

Représentation des confédérations syndicales

L'importance de sa représentation aux réunions des deux instances ci-dessus est à la discrétion de chaque confédération syndicale de salariés, mais l'application des dispositions prévues ci-après intervient à concurrence de trente indemnités par confédération syndicale de salariés, par année civile, pour l'ensemble des réunions des deux instances concernées.

Frais de déplacement « transport »

A concurrence de trente indemnités par année civile par confédération syndicale de salariés signataires, les frais de transport exposés par leurs représentants mandatés sont pris en charge par les syndicats d'employeurs signataires sur la base d'un tarif kilométrique moyen calculé comme suit :

(1^{re} classe SNCF + 2^e classe SNCF/2)

Ces remboursements, limités à la France métropolitaine, interviendront sur décomptes certifiés par les confédérations syndicales représentées.

Frais de déplacement « séjour »

En ce qui concerne les frais de séjour, les remboursements des frais engagés seront effectués :

- dans la limite de trente indemnisations par année civile et par confédération syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale de travail ;
- et à concurrence pour chaque représentant, par réunion, d'un maximum de :
 - un découcher (sur la base de huit fois le minimum garanti) ;
 - deux repas (sur la base, pour un repas, de quatre fois le minimum garanti).

Ces remboursements interviendront sur décomptes certifiés par les confédérations syndicales représentées, accompagnés de justificatifs.

Date d'application

Au 1^{er} janvier 1983.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

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

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

Syndicats de salariés :

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

Syndicat général-Enfance inadaptée CFTC ;

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO.

Afin de favoriser la formation des jeunes dans le secteur social et médico-social, les adhérents des organisations d'employeurs signataires du présent protocole d'accord, qui sont soumis à l'obligation légale de versement de 0,20 % de leur masse salariale en application de l'article L. 950-1 du code du travail verseront, de préférence, cette participation à un fonds d'assurance formation agréé du secteur social.

Celui-ci délivrera en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libératoire.

Les partenaires sociaux définiront par ailleurs les priorités de formation.

Fait à Paris, le 25 février 1985.

Article 1^{er}

Les adhérents des organisations d'employeurs signataires qui sont soumis à l'obligation légale de versement de 0,2 % de leur masse salariale en application de l'article L. 950-1 du code du travail verseront obligatoirement cette participation au fonds d'assurance formation PROMOFAP. Celui-ci délivrera en retour à l'association ou l'organisme adhérent un reçu libératoire.

Article 2

A titre dérogatoire, les associations et organismes qui auraient leur propre projet d'accueil et de formation des jeunes peuvent soit faire reprendre ce projet par PROMOFAP, soit se désengager, pour l'année au cours de laquelle se déroule l'exécution du projet, des obligations de versement à PROMOFAP visées à l'article 1^{er} ci-dessus. La lettre de désengagement doit être adressée au fonds d'assurance formation accompagnée d'une note décrivant les actions d'insertion envisagées.

Le solde non consommé par les associations et organismes concernés doit obligatoirement être versé au fonds d'assurance formation PROMOFAP.

Article 3

Dans le cadre de la présente mission de gestion qui lui est confiée par les parties signataires, PROMOFAP affectera les contributions visées à l'article 1^{er} à un compte spécial exclusivement destiné au financement des actions de formation alternée des jeunes.

Article 4

Les signataires du présent accord créent une commission paritaire nationale pour l'insertion professionnelle des jeunes. Cette commission comprend un représentant par organisation syndicale signataire.

PROMOFAP assurera le secrétariat administratif de ladite commission.

Article 5

La commission paritaire nationale pour l'insertion des jeunes aura pour mission de décider de la prise en charge des projets d'accueil et de formation des jeunes agréés par les directeurs départementaux du travail et de l'emploi, et déposés par les associations et organismes adhérents auprès de PROMOFAP.

Article 6

Les projets d'accueil et de formation des jeunes pris en charge par la

commission paritaire nationale seront financés par PROMOFAF, dans la limite des fonds disponibles, sur le compte spécial visé à l'article 3 en fonction des barèmes réglementaires.

Fait à Paris, le 15 mars 1985.

Objectifs

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, la formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- aux associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation ;
- aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale.

Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en œuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.

I. - Nature et priorités des actions de formation

1. La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte dans ce plan de formation des demandes individuelles de formation ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelles et personnelles des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différentes disciplines.

Elle comportent l'enseignement de connaissances et de savoirfaire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

2. Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues

nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise ;
- adaptation à l'évolution des handicaps, des techniques et de la population ;
- gestion, comptabilité ;
- bureautique, informatique ;
- économat, cuisine, hygiène, diététique ;
- sécurité ;
- formations adaptées aux fonctions d'encadrement ;
- formation en alternance des jeunes.

Pour les formations éducatives en cours d'emploi (annexe n° 8 de la CCN) de :

- éducateur spécialisé ;
- moniteur-éducateur ;
- AMP ;
- éducateur de jeunes enfants, candidat éducateur spécialisé ;
- éducateur technique spécialisé,

la prise en charge doit être supportée, en priorité, par le budget de l'établissement.

II. - *Reconnaissance des qualifications*

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci sauf si l'emploi considéré a été supprimé, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

III. - Moyens reconnus aux représentants du personnel

Le comité d'entreprise, ou à défaut le conseil d'établissement, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires lui sont fournis dans les conditions prévues par la loi.

Il donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle à plus long terme ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses décrets d'application, concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations du tutorat dans le cadre des contrats prévus.

V. - Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail et conformément à son article L. 132-2.

Objectifs

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme, la formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers ainsi que celle du développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- aux associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation et au développement des services rendus à la population ;
- aux salariés d'acquérir les qualifications et le savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution et à leur adaptation professionnelles et à leur promotion sociale.

Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en œuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs. A cette fin, un effort de recherche sera favorisé.

I. - Nature et priorités des actions de formation

1° La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces plans de formation, les demandes individuelles de formation ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les besoins sanitaires et sociaux du pays, les perspectives économiques et l'évolution de l'emploi et des techniques de l'entreprise, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et aux particularités du secteur.

Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelles.

2° Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur sanitaire, social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise ;
- adaptation à l'évolution des handicaps, des techniques et de la population ;
- gestion, comptabilité ;
- bureautique, informatique ;
- économat, cuisine, hygiène, diététique ;
- formations adaptées aux fonctions d'encadrement ;
- formation en alternance des jeunes.

3° Les signataires rappellent :

- qu'en ce qui concerne les « formations en cours d'emploi », la prise en charge doit être supportée en priorité par le budget de l'établissement ;
- que toutes les possibilités de financement complémentaire de la formation devront être recherchées par les entreprises et les partenaires sociaux.

II. - *Reconnaissance des qualifications*

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion du salarié, l'employeur ne peut se libérer ensuite de cet engagement que si le poste correspondant a été supprimé pour une raison indépendante de sa volonté.

III. - *Moyens reconnus aux représentants du personnel*

Le comité d'entreprise ou, à défaut, le conseil d'établissement, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation. En ce qui concerne l'élaboration du plan de formation, il est fait application de l'article 5 de la convention créant le fonds d'assurance formation PROMOFAP ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

IV. - Conditions d'accueil et insertion des jeunes relevant du protocole du 15 mars 1985

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses décrets d'application concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations du tutorat dans le cadre des contrats prévus.

V. - Les dispositions de ce protocole concernant le plan de formation d'entreprise, le congé individuel de formation et le programme « jeunes - emploi - formation » seront mises en œuvre dans le cadre du fonds d'assurance formation PROMOFAP.

VI. - Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail et conformément à son article L. 132-2.

Article 1^{er}

Le présent accord a pour objet de fixer pour l'application des articles L. 932-1 et L. 932-2 du code de travail les modalités de prise en charge par les organisations d'employeurs des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer, au nom des organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées, aux négociations entre lesdites organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs.

Article 2

Les réunions pour lesquelles les organisations d'employeurs prendront en charge les frais de déplacement des salariés d'entreprises mandatés par les organisations syndicales de salariés sont les suivantes : 10 décembre 1984, 25 janvier 1985, 15 mars 1985, 13 mai 1985.

Article 3

Les organisations d'employeurs prendront en charge, pour chacune de ces réunions, les frais de déplacement de deux salariés par organisation syndicale de salariés.

Article 4

Les frais de déplacement pris en charge sont fixés forfaitairement à six cents francs par délégué pris en charge et par réunion.

Article 5

Les organisations d'employeurs s'acquitteront des obligations découlant du présent accord en versant, contre justificatifs, aux organisations syndicales de salariés les sommes revenant aux salariés qu'elles auront mandatés et dont la prise en charge de leurs frais de déplacement est prévue à l'article 2 du présent accord.

Fait à Paris, le 13 mai 1985.

Article 1^{er}

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée de 1,2 % de la masse salariale brute à 1,4 % pour 1991, à 1,8 % pour 1992 et à 2,1 % pour 1993.

Article 2

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Article 3

Les taux indiqués à l'article 1^{er} du présent avenant sont applicables au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Article 1^{er}

Le champ d'application est celui des conventions collectives ci-après :

- convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif, du 31 octobre 1951 ;
- convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Article 2

Conformément à l'article L. 931-1 du code du travail et afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population, des techniques et des pratiques, de permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de se perfectionner professionnellement ou de changer d'activité ou de profession, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur professionnel défini à l'article 1^{er} de promouvoir les congés individuels de formation, CIF, CFS, CIF/CDD et les congés de bilan de compétences.

La contribution des entreprises est affectée comme suit : 25 % pour le CFS, 75 % pour les CIF

Les CIF, les CIF/CDD et les congés de bilan de compétences sont pris en charge dans la limite des crédits disponibles selon les priorités suivantes :

- diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médico-social, reconnus par les ministères compétents et figurant dans les conventions collectives, à hauteur de 58 % des crédits ;
- autres diplômes qualifiants, tels que définis à l'article L. 900-3 du code du travail, à hauteur de 28 % des crédits ;
- bilan de compétences à hauteur de 4 % des crédits ;
- autres formations diverses, à hauteur de 10 % des crédits.

En ce qui concerne le CFS, il s'adresse notamment aux premières qualifications professionnelles de niveau V.

Ces propositions sont réexaminées tous les ans.

Article 3

A ces fins, et conformément à l'article L. 931-8-1 du code du travail, les signataires du présent accord créent une commission paritaire nationale pour les congés individuels de formation. Cette commission comprend deux représentants par organisation syndicale représentative signataire.

Les parties conviennent de se réunir au moins une fois par an en vue d'évaluer l'application de l'accord et d'éventuellement modifier tout ou partie de ses dispositions.

Article 4

La commission paritaire nationale a pour mission de décider le financement et les modalités de prise en charge des actions entrant dans le cadre des CFS, des congés individuels de formation et des congés de bilan de compétences selon les priorités définies à l'article 2.

Sont indifféremment concernées par les présentes dispositions toutes les catégories professionnelles du secteur.

Les demandes de prise en charge se rattachant aux priorités définies à l'article 2 sont satisfaites dans leur ordre de réception dans la limite des crédits affectés à leur financement.

Article 5

Sauf dispositions plus favorables prises par les OPACIF, agréés dans le secteur professionnel au titre des CFS et des congés individuels de formation, la rémunération de ces salariés en congé individuel de formation ne pourra être inférieure à :

– 100 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est inférieur à deux SMIC par mois ;

– 80 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est supérieur à deux SMIC par mois, sans que cette rémunération puisse être inférieure à deux SMIC par mois.

Les frais pédagogiques des CFS et des différents congés pourront être limités à un plafond fixé par les OPACIF.

En ce qui concerne les CIF/CDD, les textes législatifs et réglementaires à ce type de contrat seront appliqués.

Article 6

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 931-33 du code du travail.

Article 7

Conformément aux dispositions des décrets n^{os} 92-1065 et 92-1075 du 2 octobre 1992, chaque OPACIF agréé créera une instance paritaire de recours gracieux.

Article 8

Les adhérents des organisations d'employeurs signataires qui sont soumis à l'obligation légale de participation au titre des congés individuels de formation verseront obligatoirement cette participation à un OPACIF agréé dans le secteur professionnel.

Celui-ci délivrera, en retour, un reçu libératoire à l'association ou organismes adhérents.

Article 9

Sauf dispositions particulières, le salaire versé par l'employeur aux bénéficiaires a le caractère d'avance sur remboursement vis-à-vis de l'organisme collecteur.

Ce remboursement à l'employeur est effectué par un OPACIF agréé dans le secteur professionnel au titre des congés individuels de formation.

Article 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail et conformément à ses articles L. 131-1 à L. 132-17 inclus.

Article 11

Le présent accord annule et remplace les protocoles des 18 avril 1988 et 19 février 1991.

La dénonciation du présent accord par l'une quelconque des parties signataires fera l'objet d'un préavis de six mois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux autres parties ; il sera alors fait application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Les salariés d'au moins cinquante-cinq ans qui ont obtenu ou qui demandent la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire progressive (contrat de solidarité) bénéficieront, lors de leur cessation totale d'activité, de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions fixées à l'article 18 de la convention collective.

Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.

Fait à Paris, le 25 février 1985.

Entre :

L'UNIFED, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris Cedex 13,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ;

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

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case n° 538, 93515 Montreuil Cedex ;

La fédération des services publics et des services de santé Force ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, 8, rue de Hanovre, 75002 Paris,

D'autre part,

il a été préalablement exposé :

– que les organisations d'employeurs représentatives du secteur sanitaire, médico-social et social privé sans but lucratif sont signataires de trois conventions collectives qui concernent plus de 400 000 salariés ;

– qu'elles sont attachées à la négociation des évolutions nécessaires des emplois dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif ;

– que ces organisations ont créé et gèrent avec les organisations syndicales de salariés deux fonds d'assurance formation : PROMOFAP et UNIFORMATION, chargé chacun en ce qui le concerne de la mise en œuvre des accords pris dans le cadre de la présente commission paritaire nationale de l'emploi ;

– que les organisations signataires ont conclu des accords pour la mise en œuvre, dans le secteur, des dispositions légales et réglementaires relatives au congé individuel de formation et à la formation en alternance des jeunes demandeurs d'emploi dont elles entendent assurer la gestion et l'adaptation dans le cadre de la présente commission.

Il est ensuite convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et 3 juillet 1991 dont les attributions sont les suivantes :

- information réciproque des organisations signataires et étude sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel ;
- production d'un rapport annuel sur l'emploi ;
- étude des conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :
 - à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
 - aux données économiques générales et de la branche ;
 - aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;
 - aux métiers appelés à disparaître ou à adapter et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers ;
- suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- promotion, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, de la politique de formation dans le secteur d'activité ;
- information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement et, le cas échéant, participation à l'élaboration du plan social, à la demande des directions des établissements concernés.

Article 2

La commission comprend 20 membres : 10 représentants de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire désigne 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants.

La commission est présidée de manière alternée à chaque réunion par le président de l'UNIFED ou par le président du collège des organisations de salariés.

Les mandats de président sont de 2 années.

L'UNIFED en assure le secrétariat (convocations et diffusions des délibérations).

Article 3

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre l'UNIFED et le collège des organisations de salariés. Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

En cas de non-accord, le constat en est établi, motivé, signé et rendu public par le secrétariat.

Article 4

Le nombre de réunions est fixé à une par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le président de l'UNIFED et le président du collège des organisations de salariés peuvent décider de la convocation de la commission.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi et signées par le président de l'UNIFED et le président du collège des organisations de salariés.

Article 5

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas des représentants donneront lieu à une indemnisation forfaitaire pour chaque réunion correspondant à la valeur de 55 points de la convention de 1951 (FEHAP) par organisation syndicale de salariés. Cette indemnité forfaitaire fera l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés à la date anniversaire de signature du présent accord.

Article 6

Les salaires des représentants des organisations syndicales de salariés sont

maintenus pour la durée de la réunion de la commission lorsque celle-ci se tient pendant les heures de travail.

De même, le temps passé en trajet pour se rendre à une réunion de la commission, lorsqu'il se situe pendant les heures de travail, ne peut donner lieu à réduction de salaire. En outre, chaque organisation syndicale signataire du présent accord aura droit à un forfait annuel de 6 demi-journées à prendre selon des modalités à définir en accord avec les chefs d'établissements concernés et donnant lieu à maintien de la rémunération des salariés en bénéficiant.

Pour la mise en œuvre de la présente disposition, chaque organisation syndicale indiquera à l'UNIFED la raison sociale des employeurs de ses représentants et la répartition de ce forfait annuel entre eux. L'UNIFED signifiera cette répartition aux employeurs concernés. La couverture accident du travail des membres de la commission est assurée dans les conditions légales.

Article 7 Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8 Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois par l'une des parties signataires.

Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause à chacune des autres parties signataires en cause par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de l'envoi de la dénonciation.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du

présent accord cesseront de produire leurs effets.

Fait à Paris, le 11 octobre 1993.

Entre :

L'UNIFED agissant en qualité de fédération représentant les syndicats d'employeurs du secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif signataires des conventions collectives nationales du 31 octobre 1951, ou du 15 mars 1966 ou du 1^{er} janvier 1971,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ;

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

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case n° 538, 93515 Montreuil Cedex ;

La fédération des services publics et des services de santé FO, 153155, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale de l'action sociale FO, 8, rue de Hanovre, 75002 Paris,

D'autre part,

est conclu l'accord dont la teneur suit :

Préambule

Par accord en date du 6 septembre 1995 signé dans le cadre de l'UNEDIC, les partenaires sociaux ont contribué à une politique active de développement de l'emploi en permettant la cessation anticipée d'activité avant 60 ans de salariés totalisant 40 ans et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, moyennant une embauche équivalente en volume d'heures de travail.

Les dispositions de cet accord, notamment quant au bénéfice de l'allocation de remplacement servie par le Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi, sont applicables aux salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif couverts par le champ d'application de l'UNIFED ;

Considérant leur volonté, dans le prolongement de l'accord national de

cessation d'activité, de participer au développement d'une politique volontariste en matière d'emploi ;

Considérant la nécessité de maintenir au plus haut niveau les compétences des associations et le niveau de qualification des emplois, de procéder pour cela aux apports indispensables notamment dans la perspective d'un équilibre démographique ;

Considérant l'aspiration de certains salariés à cesser de manière anticipée leur activité professionnelle,

les partenaires sociaux se sont accordés sur les dispositions suivantes :

Article 1^{er} Objet

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et son adaptation selon les conditions définies ci-après.

L'acceptation par l'employeur de la demande du salarié entraîne la rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties ; le départ à la retraite dans le cadre du présent accord emporte les mêmes conséquences juridiques, sociales et fiscales que le départ pour mise à la retraite sur décision de l'employeur.

Article 2 Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord, dans les conditions précisées aux articles ci-après, les salariés affiliés au régime d'assurance chômage :

- dont le contrat de travail est en cours ;*
- dès le 1^{er} octobre 1995 pour ceux nés en 1936 et 1937 ;*
- dès le 1^{er} janvier 1996, pour ceux nés au cours du premier semestre 1938 ou avant ;*
- dès le 1^{er} juillet 1996, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1938 ou avant ;*
- totalisant 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;*

- justifiant de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ;
- justifiant d'une ancienneté minimum d'une année chez leur dernier employeur ;
- ne percevant pas de complément de ressources au titre d'un dispositif, de quelque nature qu'il soit, de cessation anticipée d'activité, à l'exclusion des préretraites progressives.

Les salariés totalisant 172 trimestres et plus validés au sens de l'alinéa ci-dessus, quelle que soit leur date de naissance, peuvent bénéficier des dispositions du présent accord s'ils remplissent l'ensemble des autres conditions exigées.

Article 3 Indemnité de cessation d'activité

Les bénéficiaires du présent accord perçoivent à la date de la rupture du contrat de travail une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui prévu par la convention collective applicable dans l'établissement ou à défaut à celui de l'indemnité légale de mise à la retraite et calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat de travail.

Article 4 Retraite complémentaire

Les salariés en préretraite bénéficient jusqu'à leur 60^e anniversaire de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par le Fonds paritaire d'intervention calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure, dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale et sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

Les organismes employeurs s'engagent en outre à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord le versement des cotisations aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO pour la partie au-delà des taux obligatoires et dans la limite des taux conventionnels applicables à l'établissement et en à supporter l'incidence financière.

Article 5 Prévoyance

Les organismes employeurs s'engagent à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord, jusqu'à leur 60^e anniversaire, la couverture du régime de prévoyance conventionnel (décès, invalidité), sur la base des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Article 6 Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à la date du 22 décembre 1995 et expirera à la date du 31 décembre 1996.

Fait à Paris, le 22 décembre 1995.

I. - Rôle de la délégation régionale dans sa région :

- représente, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ;
- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et recherche avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- assure la concertation et la coordination entre les deux OPCA (Promofaf et Uniformation) pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNE ;
- informe la CPNE des évolutions des activités des entreprises, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédige un rapport annuel pour la CPNE ;
- rend compte régulièrement à la CPNE des rencontres politiques et des engagements envisagés ;
- assure des délégations spécifiques décidées par la CPNE.

II. - Composition de la délégation :

- 5 représentants salariés à raison d'un titulaire par organisation syndicale qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- 5 représentants de l'UNIFED.

III. - Désignation :

Chaque organisation signataire désigne ses représentants auprès du secrétariat de la CPNE qui assure la mise en place de la délégation et informe les autorités politiques et administratives de la région.

IV. - Fonctionnement :

La délégation régionale de la CPNE arrête paritairement l'ordre du jour, fixe la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée au délégué par le secrétariat régional de l'UNIFED.

Les entreprises employant les délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à des commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective

appliquée par l'entreprise.

Prise de décision : les décisions sont prises dans les conditions prévues à l'article 3 du protocole d'accord relatif au fonctionnement de la CPNE.

V. - Durée de la délégation - Révocation :

La CPNE délègue les pouvoirs définis à l'article 1^{er} du présent protocole à une délégation pour une durée de 2 ans.

Au terme de cette période un bilan d'exercice est dressé conjointement entre la CPNE et sa délégation.

La CPNE décide souverainement du renouvellement de la délégation. Elle peut également retirer la délégation.

Fait à Paris, le 27 février 1996.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

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

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFECGC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération des services publics et des services de santé FO ;

Fédération nationale de l'action sociale FO.

Entre :

L'UNIFED, agissant en qualité de fédération représentant les syndicats d'employeurs du secteur sanitaire, médico-social et social sans but lucratif signataires des conventions collectives nationales du 31 octobre 1951, ou du 15 mars 1966 ou du 1^{er} janvier 1971,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;

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

La fédération des services publics et des services de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération nationale de l'action sociale FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

D'autre part,

entendu que :

Préambule

Par accord en date du 6 septembre 1995 signé dans le cadre de l'UNEDIC, renouvelé par accord du 19 décembre 1996, révisé le 12 décembre 1997, les partenaires sociaux ont contribué à une politique active de développement de l'emploi en permettant la cessation anticipée d'activité avant 60 ans de salariés totalisant 40 ans et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, moyennant une embauche équivalente en volume d'heures de travail ;

Les dispositions de cet accord, notamment quant au bénéfice de l'allocation de remplacement servie par le Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi, sont applicables aux salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif couverts par le champ d'application de l'UNIFED.

Considérant leur volonté, dans le prolongement de l'accord national de cessation d'activité, de participer au développement d'une politique volontariste

en matière d'emploi ;

Considérant la nécessité de maintenir au plus haut niveau les compétences des associations et le niveau de qualification des emplois, de procéder pour cela aux apports indispensables notamment dans la perspective d'un équilibre démographique ;

Considérant l'aspiration de certains salariés à cesser de manière anticipée leur activité professionnelle,

les partenaires sociaux se sont accordés sur les dispositions suivantes :

Article 1^{er} Objet

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre des dispositions de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996, modifié par accord du 12 décembre 1997, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et son adaptation selon les conditions définies ci-après.

L'acceptation par l'employeur de la demande du salarié entraîne la rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties ; le départ à la retraite dans le cadre du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi n° 96-126 du 21 décembre 1996, s'ouvre le droit au versement d'une indemnité de cessation d'activité qui obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Article 2 Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord, dans les conditions précisées aux articles ci-après, les salariés affiliés au régime d'assurance chômage :

- dont le contrat de travail est en cours ;*
- totalisant 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;*
- justifiant de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ;*
- justifiant d'une ancienneté minimum d'une année chez leur dernier employeur ;*

– ne percevant pas de complément de ressources au titre d'un dispositif, de quelque nature qu'il soit, de cessation anticipée d'activité, à l'exclusion des préretraites progressives.

Le bénéfice des dispositions du présent accord s'applique :

– à compter du 1^{er} janvier 1997 pour les salariés nés au cours du 1^{er} semestre 1939 ;

– à compter du 1^{er} juillet 1997 pour les salariés nés au cours du 2^e semestre 1939 ;

– à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de leur anniversaire pour les salariés nés en 1940.

Les salariés totalisant 172 trimestres et plus validés au sens de l'alinéa ci-dessus, quelle que soit leur date de naissance, peuvent bénéficier des dispositions du présent accord s'ils remplissent l'ensemble des autres conditions exigées.

Article 3 Indemnité de cessation d'activité

Les bénéficiaires du présent accord perçoivent, à la date de la rupture du contrat de travail, une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui prévu par la convention collective applicable dans l'établissement ou, à défaut, à celui de l'indemnité légale de mise à la retraite et calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat de travail.

Article 4 Retraite complémentaire

Les salariés en préretraite bénéficient jusqu'à leur soixantième anniversaire de la validation de leurs droits à la retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par le Fonds paritaire d'intervention calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure, dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale et sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

Les organismes employeurs s'engagent en outre à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord le versement des cotisations aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO pour la partie au-delà des taux obligatoires et dans la limite des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Article 5 Prévoyance

Les organismes employeurs s'engagent à maintenir en faveur des salariés bénéficiaires du présent accord, jusqu'à leur soixantième anniversaire, la

couverture du régime de prévoyance conventionnel (décès), sur la base des taux conventionnels applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

Article 6 Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à la date du 1^{er} janvier 1997 et expirera à la date du 31 décembre 1998.

Fait à Paris, le 12 janvier 1998.

(Suivent les signatures.)

Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accordcadre dont la mise en œuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à 3 niveaux : branche, convention collective nationale, entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

1. Maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;
2. Inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;
3. Intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;
4. Permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;
5. Créer des emplois qualifiés correspondants par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

Chapitre I^{er} *Dispositions générales*

Article 1^{er} Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements

privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activités de la branche, appliquent à leurs personnels les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

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

80.1Z Enseignement primaire :

– enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général :

– enseignement secondaire 1^{er} et seconde cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel :

– enseignement secondaire technique et professionnelle pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3Z Enseignement supérieur ;

80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement :

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

80.4C Formations des adultes et formation continue ;

80.4D Autres enseignements :

– les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;
- les activités de blocs opératoires mobiles ;
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du code de la santé publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres spécialistes et les chirurgiens ;
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1E Pratiques dentaires :

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

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités de banques de spermatozoïdes ou d'organes ;
- les lactariums ;
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

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

- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;
- l'hébergement en famille d'accueil ;
- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.4D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

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

85.3G Crèches et garderies d'enfants :

- activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;

– les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives NCA :

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

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie :

– soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :

– la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. L'hospitalisation à domicile et les soins à domicile ;
2. Les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
3. Les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements ;

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par les conventions et accords collectifs nationaux.

Article 2 Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 3 Création d'emplois

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers ;
- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en œuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 4 Maintien de l'emploi

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

Chapitre II *Dispositions générales sur le temps de travail*

Article 5 Durée hebdomadaire

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

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Article 6 Repos quotidien

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

Article 7 Pause

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

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

Article 8 Répartition du travail

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

Article 9 Heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateur majoré dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuel lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

Chapitre III *Décompte et répartition du temps de travail*

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire ;
- par quatorzaine ;
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année.

Article 10 Décompte des heures de travail par cycle

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 11 Modulation du temps de travail

Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

11.1. Définition et principe

Les dispositions qui suivent s'inscrivent dans le cadre juridique de l'article L. 212-8-II du code du travail.

La modulation permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail en fonction des variations d'activité, de telle sorte que, calculé sur l'année, l'horaire moyen soit égal à 35 heures par compensation entre les périodes de forte et de faible activité.

Les heures de travail comprises entre la durée légale du travail et le plafond hebdomadaire défini à l'article 11.4.2 ne constituent pas des heures supplémentaires. De ce fait, elles n'entraînent ni majoration de salaires ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel libre.

11.2. Modalités d'application aux salariés

11.2.1. Détermination des salariés concernés

La modulation des horaires peut s'appliquer à tout ou partie du personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

11.2.2. Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

Les salariés sous CDD peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3 est effectuée au terme du contrat.

11.2.3. Organisation du temps de travail du personnel d'encadrement

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures de modulation du temps de travail.

11.3. Périodes de modulation

Chaque période de modulation est égale à tout ou fraction de 12 mois consécutifs. Elle s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur toute autre période de 12 mois.

11.4. Durée du travail

11.4.1. Durée moyenne de travail

La durée moyenne de travail pendant la période de modulation est égale à 35 heures hebdomadaires.

Cette durée peut être fixée en deçà par accord collectif.

11.4.2. Amplitude de la modulation

L'horaire collectif de travail ne peut pas dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 4 heures sur 4 semaines consécutives ni être inférieur à 21 heures.

11.5. Mise en place de la modulation

11.5.1. Elaboration du projet de modulation du temps de travail

La mise en œuvre de la modulation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'employeur indique notamment :

- les personnels concernés par la mesure ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- les modalités de rémunération découlant de la modulation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime de modulation.

11.5.2. Programme annuel de modulation

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également les variations, éventuellement prévues, de la répartition des jours de travail dans la semaine.

La programmation de la modulation fait l'objet d'une planification mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

La modulation d'horaires fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans chaque service concerné.

11.5.3. Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de modulation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

11.6 Rémunération

11.6.1. Lissage des rémunérations

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 44 heures par semaine ou de 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et les absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

11.6.2. Vérification individualisée

Tous les mois, l'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-18 du code du travail et suivants.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur de remplacement visé à l'article 9.

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie, pour chaque salarié, que les heures ouvrant droit à rémunération ont été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré et que la moyenne de l'horaire hebdomadaire retenu a été respectée.

Si tel n'est pas le cas, chaque heure effectuée au-delà de la moyenne hebdomadaire retenue ouvre droit à une majoration de salaire de 25 % ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur prévu au 1^{er} alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

En outre, ces heures ouvrent droit à un repos de 50 % pour chaque heure effectuée au-delà de cette moyenne.

11.6.3. Entrée ou sortie en cours de période de modulation

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation et qu'il n'a pas pu bénéficier des mesures de compensation dans leur ensemble, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

11.7. Contreparties à la modulation

L'employeur, outre la réduction du temps de travail définie à l'article 11.1, doit mettre en œuvre au moins une des contreparties suivantes :

– repos compensateur de 130 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires effectuées

au-delà du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires (110 heures) ;

– choix des périodes de récupération, dans le cadre des repos compensateurs.

D'autres contreparties peuvent être mises en œuvre par accord collectif notamment :

– maintien ou accroissement de l'emploi ;

– réduction supplémentaire de la durée du travail.

11.8. *Chômage partiel*

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

11.9. *Accord d'adaptation*

Le régime de modulation institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

Article 12 Annualisation du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du code du travail, les entreprises peuvent recourir à l'annualisation du temps de travail accompagnée de la réduction de la durée du travail des salariés concernés.

L'annualisation est adaptée pour améliorer l'emploi au niveau de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, pour améliorer le fonctionnement des entreprises, la qualité du service rendu aux usagers et accroître le confort des salariés du fait de la baisse du temps de travail.

12.1. *Mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail*

La mise en œuvre de l'annualisation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de l'annualisation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment :

- les personnels concernés par la nature ;
- la période d'annualisation et la programmation indicative ;
- les modalités de rémunération découlant de l'annualisation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur du régime d'annualisation.

12.2. *Programmation*

L'annualisation fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité prévues par l'employeur.

La programmation est soumise à consultation du comité d'entreprise ou à défaut, s'ils existent, des délégués du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés par vote d'affichage 15 jours calendaires avant son application.

12.3. *Délai de prévenance*

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

12.4. *Limites maximales et répartitions des horaires*

L'horaire collectif de travail ne peut dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives, ni être inférieur à 21 heures.

Dans le cadre des variations d'horaires, la durée journalière de travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail des salariés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

12.5. *Durée de travail*

12.5.1. Durée moyenne de travail annualisé

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif pendant la période d'annualisation est fixée à 35 heures. Toutefois, un accord collectif peut prévoir une durée hebdomadaire moyenne inférieure à 35 heures.

12.5.2. Périodes de variation des horaires

L'employeur peut décider de faire varier les horaires autour de la moyenne hebdomadaire définie à l'article 12.5.1 pratiquée dans l'entreprise, pendant 12 mois consécutifs.

Il peut aussi décider de faire varier les horaires autour de cette même moyenne pendant une partie de l'année au cours d'une ou plusieurs périodes prédéterminées.

12.6. Lissage de rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée l'annualisation est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif appliqué.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'annualisation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

12.7. Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où la durée moyenne de travail annualisé définie à l'article 12.5.1 a été dépassée, seules les heures effectuées au-delà de celle-ci ont nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire conformément à l'article L. 212-5 du code du travail. Le paiement de ces heures excédentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent tel que prévu à l'article 9.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures

supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur.

12.8. *Personnel d'encadrement*

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures d'annualisation du temps de travail.

12.9. *Salarié sous CDD*

Les salariés sous CDD ont un horaire annualisé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est annualisé est inférieure à la période d'annualisation, la régularisation visée à l'article 12.6 est effectuée au terme du contrat.

12.10. *Recours au chômage partiel*

En cours d'annualisation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

12.11. *Accord d'adaptation*

Le régime d'annualisation du temps de travail institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

Article 13 Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos :

– si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires ;

– si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires ;

– si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de 2 refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance : l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

Chapitre IV *Dispositions spécifiques*

Article 14 Dispositions spécifiques aux cadres

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Article 15 Salariés à temps partiel

15.1. *Heures supplémentaires*

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L. 212-4-3 du code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

15.2. *Délai de prévenance*

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

15.3. *Garanties individuelles*

Egalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.

Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunéré est fixé à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

15.4. *Interruption d'activité*

Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.

Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

15.5. *Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité*

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

15.6. *Temps partiel annualisé choisi*

L'abattement sur les cotisations sociales visé à l'article L. 322-12 du code du travail demeure ouvert lorsque le temps partiel annualisé résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié.

Chapitre V *Compte épargne-temps*

Article 16 *Ouverture et tenue du compte*

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de

constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

Article 17 Alimentation

Chaque salarié peut affecter à son compte :

1° Au titre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, au plus la moitié des jours de repos acquis qui doivent être pris dans les 4 ans : le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-25 du code du travail.

2° En accord avec l'employeur :

- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- les congés conventionnels supplémentaires.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 10 jours par an ; cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 18 Conversion des primes en temps

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps

équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

(horaire mensuel contractuel x somme due/salaire mensuel) = temps de repos

Article 19 Utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;
- des congés de fin de carrière ;
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

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

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

Article 20 Situation du salarié pendant le congé

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent sauf dispositions législatives contraires.

Article 21 Gestion financière du CET

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

Article 22 Fin du congé et cessation du CET

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 23 Renonciation au CET

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

Article 24 Transmission du CET

La transmission du CET, annexé au contrat de travail est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visées à l'article L. 122-12 du code du travail.

Chapitre VI Mandatement syndical

Article 25 Mise en œuvre du mandatement

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise, pour négocier en leur nom des accords collectifs.

25.1. Salariés mandatés

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion.

Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier, les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation mandataire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la direction départementale du travail conformément au droit commun (article L. 132-10 du code du travail).

L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du travail conformément au droit commun (article L. 132-10 du code du travail).

25.2. Temps affecté aux salariés mandatés

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (article L. 412-18 du code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période d'un an après la date de conclusion de l'accord collectif ou, s'il y a lieu, de celle du constat d'échec de la négociation.

Chapitre VII Mise en œuvre de l'accord

Article 26 Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

Article 27 Commission d'interprétation

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

Article 28 Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975.

Article 29 Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à

toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 30 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours du second semestre 2002.

Article 31 Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à la révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 32 Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 33 Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

CFDT santé sociaux, 47, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

Fédération française santé et action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor Massé, 75009 Paris ;

CFTC, 10, rue de Leibnitz, 75018 Paris ;

Union nationale santé privée FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;

Action sociale FO, 7, passage Tenaille, 75017 Paris ;

CGT, Case 538, 93515 Montreuil Cedex

Article 1^{er} Champ d'application

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1^{er} de l'accord du 1^{er} avril 1999, étendu par l'arrêté du 4 août 1999 (*JO* du 8 août 1999), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies, applicables par article indépendamment les unes des autres.

Article 2 Temps partiel modulé

a) Définition :

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L. 212-4-6 du code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

b) Mise en place :

La mise en place du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

c) Organisation :

Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures ; sur le mois, de 18 heures.

La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus, et les limites maximales suivantes :

– l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée ;

– la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

d) Interruption d'activité :

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;
- la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

e) Programmation :

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, ou trimestrielle, ou semestrielle, ou annuelle définissant les périodes de haute et de basse activité.

La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement 1 mois avant son application.

f) Délai de prévenance :

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales, ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

g) Lissage de la rémunération :

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Article 3 Jours de repos pour réduction du temps de travail

Lorsque, dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

Article 4 Garanties individuelles

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur, par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins 3 mois avant la date envisagée du changement d'horaire, sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complet désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.

Article 5 Repos compensateur lié aux heures supplémentaires

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail (bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur

de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à 6 mois.

Article 6 Extension

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

Article 7 Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le(s) article(s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants, qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8 Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions, dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Fait à Paris, le 3 avril 2001.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

CFTC Santé Sociaux ;

CFE-CGC.

Préambule

Les organisations signataires du présent accord souhaitent manifester leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument vers la création d'emplois.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale dans lequel l'Etat, les collectivités territoriales, l'assurance maladie, les entreprises et les salariés ont chacun une participation.

Elles entendent favoriser l'inscription des associations qui le souhaitent dans un processus d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Si l'accès aux aides légales (art. 3 de la loi du 13 juin 1998) est facilité par le présent accord, chaque association demeure libre d'anticiper sur les échéances fixées par la loi.

Cette réduction peut, le cas échéant, ne s'opérer que dans une partie de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent également d'adapter la convention collective du 15 mars 1966 aux évolutions législatives récentes. Cette adaptation n'est pas détachable de l'engagement dans une politique volontariste de création d'emplois.

Enfin, elles soulignent l'articulation nécessaire avec les négociations conduites au niveau de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Chapitre I^{er} Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998

Article 1^{er} Organismes concernés

Les dispositions du chapitre I^{er} s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 qui s'engagent dans le dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Article 2 Réduction du temps de travail

La réduction de l'horaire des salariés doit être soit de 10 % soit de 15 % au minimum de la durée initiale sans que le nouvel horaire de travail soit supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 *bis* du code du travail.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle doit intervenir font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire.

Toutefois, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux, salariés mandatés) permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée directement dans le cadre du présent accord à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage à respecter les clauses suivantes qu'il inscrit dans une note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé. Elle est affichée dans l'entreprise et comporte obligatoirement ces mentions :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement de l'effectif) ;
- l'effectif moyen de référence de l'entreprise ;
- les personnels concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 % de la durée calculée sur les 12 derniers mois) ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord et à l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaires ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel n'excédant pas 1 an ;
- la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum 3 ans) ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce

comité doit se réunir au moins 1 fois par an et comprendre au minimum 2 salariés ;

– les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord ;

– les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, la note d'information, sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Article 3 Horaire collectif de travail (*Modifié par avenant n° 2 du 25 juin 1999*)

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, on retient :

La loi :

– nombre de jours par an : 365 ;

– nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104 ;

– nombre de jours ouvrés de congés payés : 25 ;

– nombre de jours fériés légaux par an : 11 ;

soit $365 - 104 - 25 - 11 = 225$ jours ; $225 / 5 = 45$ semaines ;
 $45 \times 39 \text{ h} = 1\,755$ heures.

La convention collective du 15 mars 1966 :

Les congés payés supplémentaires contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

5 hypothèses conventionnelles sont examinées s'agissant du temps de travail effectif :

1. *Salariés sans congés payés supplémentaires*

Le temps de travail effectif annuel est celui prévu par la loi : 1 755 heures

soit - 10 % : $45 \times 35 = 1\,575$ heures

soit - 15 % : $45 \times 33 = 1\,485$ heures

2. Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 9 = 216$ jours $216/5 = 43,2$ semaines $43,2 \times 39 = 1\,684,8$ heures

soit - 10 % : $43,2 \times 35 = 1\,512,0$ heures

soit - 15 % : $43,2 \times 33 = 1\,425,6$ heures

3. Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 18 = 207$ jours $207/5 = 41,4$ semaines $41,4 \times 39 = 1\,614,6$ heures

soit - 10 % : $41,4 \times 35 = 1\,449,0$ heures

soit - 15 % : $41,4 \times 33 = 1\,366,2$ heures

4. Salariés bénéficiant de 24 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 24 = 201$ jours $201/5 = 40,2$ semaines $40,2 \times 39 = 1\,567,80$ heures

soit - 10 % : $40,2 \times 35 = 1\,407,0$ heures

soit - 15 % : $40,2 \times 33 = 1\,326,6$ heures

5. Salariés relevant de l'article 11 de l'annexe 9 bénéficiant de 55 jours de congés payés supplémentaires

Le temps de travail effectif est de :

$225 - 55 = 170$ jours $170/5 = 34$ semaines $34 \times 39 = 1\,326$ heures

soit - 10 % : $34 \times 35 = 1\,190$ heures

soit - 15 % : $34 \times 33 = 1\,122$ heures

Article 4 Personnel concerné

Les nouveaux horaires de travail peuvent concerner l'entreprise, certains établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Les assistantes maternelles, non visées par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail, ne sont pas concernées par la réduction du temps de travail.

Article 5 Recrutement

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai de 1 an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %. Les embauches sont réalisées principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.

Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la modification écrite des contrats de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité. Toutefois, cette forme d'embauche ne doit représenter qu'une partie minoritaire de l'obligation d'embauche.

A titre exceptionnel, ces recrutements peuvent se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Le nombre de salariés recrutés par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la note d'information visée à l'article 2.

Article 6 Maintien des effectifs

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emploi vaut pendant 3 ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès aux seuils définis à l'article 5. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prolonger

cet engagement.

L'entreprise fournit annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées au titre de cet accord.

Article 7 Compte épargne-temps (*Modifié par avenant n° 2 du 25 juin 1999*)

Les jours de repos acquis en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'accord de branche du 1^{er} avril 1999.

Article 8 Temps partiel

La réduction de l'horaire collectif concerne les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, se voient appliquer une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que l'horaire collectif (au moins 10 %).

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois, les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent, au moment de l'application, refuser que leur soit appliquée la réduction du temps de travail. Ce refus doit être notifié à l'employeur, dans un délai de 1 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé de l'accord de réduction de l'horaire collectif de travail.

Dans ce cas, le temps de travail des salariés concernés est maintenu.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus de deux interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures. Les salariés ainsi visés par la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) bénéficient de la contrepartie mentionnée à l'article 20.5 institué par le présent accord.

Article 9 Personnel d'encadrement

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

convention collective du 15 mars 1966 :

– annexe 2 (article 5) ;

– annexe 7 (article 3) ;

– annexe 9 (article 3) ;

– annexe 10 (article 6) ;

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

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

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

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

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

Article 10 Indemnité de réduction du temps de travail (*Modifié par avenants n° 1 du 14 juin 1999 et n° 2 du 25 juin 1999*)

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 18 suivants a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement. La rémunération mensuelle est calculée sur la base de
151,67 heures + 17,33 heures = 169 heures.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Article 11 Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois (Modifié par avenants n° 1 du 14 juin 1999 et n° 2 du 25 juin 1999)

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu ce qui suit :

– suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

– suspension, à compter du 1^{er} juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés, qui à la date d'application du présent accord en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Les entreprises qui s'engagent au-delà de 6 % d'embauches compensatrices, ou qui anticipent au-delà de 10 % de la réduction du temps de travail, peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions de la convention collective du 15 mars 1966, dont notamment l'article 36, par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de 3 ans. A l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

Toutefois, si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'Etat (article 3 de la loi du 13 juin 1998), l'alinéa précédent peut être mis en œuvre dans les entreprises qui anticipent les échéances prévues à l'article L. 212-1 *bis* du code du travail dès qu'elles satisfont aux exigences (réduction d'au moins 10 % du temps de travail et création d'au moins 6 % d'emplois) pour accéder aux aides légales.

Les partenaires signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Article 12 Valorisation du financement de la réduction du temps de

travail et de la création d'emplois (*Modifié par avenant n° 1 du 14 juin 1999*)

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (Etat, départements, organismes d'assurance maladie...) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;
- suspension de la majoration familiale de salaire.

Chapitre II Réduction du temps de travail sans bénéficiaire des aides légales

(Ajouté par avenant n° 1 du 14 juin 1999)

Le présent chapitre porte adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail. Il est applicable à toutes les entreprises. Il concerne également les entreprises et établissements qui n'anticipent pas le passage aux échéances fixées à l'article L. 212-1 *bis* du code du travail. Elles sont encouragées à limiter le recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1^{er} avril 1999.

Article 13 Organismes concernés

Le présent chapitre s'applique aux organismes compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966 qui réduisent le temps de travail avant le 1^{er} janvier 2000 ou avant le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, en dehors du dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Les conditions de mise en œuvre du présent chapitre sont précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Chapitre III Dispositions portant adaptation de la convention collective à la réduction du temps de travail

Article 14 Décompte et répartition du temps de travail

L'article 20 de la convention collective et le protocole d'accord du 22 janvier 1982 sont abrogés et remplacés par le texte suivant :

Article 20 *Décompte et répartition du temps de travail*

20.1. Durée hebdomadaire de travail

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

20.2. Répartition de la durée du travail

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

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;
- par quatorzaine (70 heures) ;
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année ;
- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

20.3. Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 12 semaines

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

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

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

20.4. *Personnel d'encadrement*

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

– Annexe 2 (article 5) ;

– Annexe 7 (article 3) ;

– Annexe 9 (article 3) ;

– Annexe 10 (article 6) ;

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

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

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

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

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

20.5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

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

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

20.6. Pauses

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

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

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

20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à

11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1^{er} avril 1999.

20.8. *Conditions de travail*

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

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

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

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

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

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

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

20.9. *Organisation du temps de travail*

Les dispositions suivantes de la convention collective du 15 mars 1966 fixant la

répartition du temps de travail des personnels éducatifs et paramédicaux sont adaptées à la réduction du temps de travail, notamment :

- protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;
- article 5 de l'annexe 3 ;
- article 4 de l'annexe 4 ;
- article 3 de l'annexe 7.

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

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

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

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

- a) Les heures travaillées auprès des usagers ;
- b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
- c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

Article 15 Repos hebdomadaire

Les dispositions de l'article 21 de la convention collective sont abrogées et remplacées par le texte suivant :

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1,5 consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2,5 jours dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

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

Article 16 Congés payés fériés

L'article 23 de la convention collective n'est pas applicable en cas de répartition du temps de travail sur l'année.

Il est créé dans la convention collective un article 23 *bis* intitulé Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation, ainsi rédigé :

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

Article 17 Modalité de financement de la réduction du temps de travail (Modifié par avenants n° 1 du 14 juin 1999 et n° 2 du 25 juin 1999)

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu ce qui suit :

– suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

– suspension, à compter du 1^{er} juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire). Toutefois, les salariés qui, à la date d'application du présent accord en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'avantage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Le dispositif de dérogations à la convention collective prévu à l'article 11 de l'accord est accessible aux entreprises n'ayant pas anticipé les échéances mentionnées à l'article L. 212-1 *bis* du code du travail si ce recours s'avère

indispensable pour financer la réduction du temps de travail et la création d'emplois.

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Article 18 Indemnité de réduction du temps de travail (Modifié par avenant n° 2 du 25 juin 1999)

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 17 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail constituent le salaire de base et évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Article 19 Valorisation du financement de la réduction du temps de travail (Modifié par avenant n° 1 du 14 juin 1999)

Les économies réalisées au titre de l'article 17 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (Etat, départements, organismes d'assurance maladie,...) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

– suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà ;

– suspension de la majoration familiale de salaire.

Chapitre IV Dispositions générales

Article 20 Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est effectué par une Commission nationale composée des signataires du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un suivi est réalisé par les signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

Article 21 Révision et dénonciation

Toute demande de révision partielle du présent accord formulé par l'une des parties signataires est accompagnée d'un contre-projet portant sur les points soumis à révision. Les négociations concernant la révision doivent être engagées dans le délai maximum de 3 mois.

Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent accord moyennant un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne venait à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Article 22 Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit son agrément dans les conditions de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Les parties signataires conviennent d'en réexaminer le contenu en juillet 2000.

Fait à Paris, le 12 mars 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Fédération nationale des syndicats chrétiens santé services sociaux, CFTC ;

Syndicat général de l'enfance inadaptée, CFTC ;

Confédération française démocratique du travail, CFDT, Fédération des services de santé et sociaux ;

Fédération nationale des professions de santé et de l'action sociale, CGC ;

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), le président ;

Syndicat des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif, (SOP), le président ;

Syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), le président.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord du 1^{er} avril 1999 relatif à la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 15 mai 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Considérant que l'arrêté d'extension ne peut intervenir que postérieurement à l'arrêté d'agrément ;

Considérant que l'accord a été conclu en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord conformément à l'article L. 133-1 du code du travail ;

Considérant que l'accord ne déroge pas aux dispositions légales en vigueur,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999 relatif à la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif.

Le premier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 220-1 du code du travail.

Le deuxième tiret du premier alinéa de l'article 11-7 relatif à une contrepartie sous forme de repos compensateurs est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 13 relatif à la prise des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Le deuxième alinéa de l'article 23 relatif à la liquidation du compte épargne temps est étendu sous réserve des dispositions de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 4 août 1999.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. MARIMBERT

Entre :

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Paris ;

Le syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,

constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris (siège administratif),

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé-services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'engagement de réexamen des dispositions de l'article 14.20.9 de l'accord-cadre du 12 mars 1999, les dispositions suivantes se substituent intégralement audit article et au protocole du 22 janvier 2001 (abrogé).

Article 1^{er}

La répartition du temps de travail des personnels à temps plein ou à temps partiel se décompose en tenant compte :

A. - Des heures travaillées auprès des usagers ;

B. - Des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

C. - Des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

Article 2 Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes III, IV et X)

La durée du travail se décompose en tenant compte :

A. - Des heures travaillées auprès des usagers ;

B. - Des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

C. - Des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Article 3 Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (annexes III, X)

La durée du travail se décompose en tenant compte :

A. - Des heures travaillées auprès des usagers ;

B. - Des heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

C. - Des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois qui suit l'agrément conformément aux dispositions de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.

ANNEXE À l'avenant n° 3 de l'accord du 12 mars 1999

Liste du personnel visé

Article 2. - Personnels éducatifs, paramédicaux, d'animation et moniteurs d'EPS (annexes III, IV et X) :

– éducateur spécialisé, jardinière d'enfants spécialisée, conseillère en économie familiale et sociale, assistante sociale spécialisée enfance inadaptée, animateur socio-éducatif, moniteur-éducateur, éducateur de jeunes enfants, moniteurs d'EPS 1^{er} et 2^e groupes, animateur DUT, AMP, moniteur adjoint d'animation de sport et de loisir ;

– infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puéricultrice ;

– moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1^{re} et 2^e classe, animateur de formation, animateur 1^{re} et 2^e catégorie (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et AMP ont déjà été cités à l'annexe III).

– infirmier, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, aide-soignant, auxiliaire de puéricultrice ;

– moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier 1^{re} et 2^e classe, animateur de formation, animateur 1^{re} et 2^e catégorie (éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et AMP ont déjà été cités à l'annexe III).

Article 3. - Personnels assurant des charges d'enseignement général, technique ou d'EPS (annexes III et X) :

– éducateur scolaire spécialisé, éducateur technique spécialisé, enseignant technique, monitrice d'enseignement ménager, éducateur technique, éducateur scolaire, professeur d'EPS.

Article 1^{er} Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'association ou de l'établissement, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet.

L'association ou l'établissement met, si nécessaire, à disposition des salariés les moyens de communications appropriés.

Article 2 Champ d'application

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1^{er} de l'accord du 1^{er} avril 1999, étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août 1999), peuvent avoir recours à la mise en place d'astreintes dans le cadre de leurs orientations thérapeutiques, pédagogiques, techniques et administratives.

Pour les salariés relevant d'un dispositif conventionnel, plus favorable, celui-ci s'applique dans le cadre du présent accord de branche.

Les catégories de personnel concernées, quel que soit leur niveau de responsabilité, sont précisées dans chaque association, établissement ou service après consultation des instances représentatives du personnel.

Article 3 Organisation et compensation

Pour les salariés, quel que soit leur niveau de responsabilité, le régime suivant est mis en place :

a) Pour les cadres :

En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le salarié cadre bénéficie d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte s'élève à la date d'extension du présent accord à :

– 260 € brut par période de 6 jours consécutifs d'astreinte incluant également des périodes de travail effectif ;

– 43 € par période continue d'astreinte inférieure ou égale à 24 heures, en cas de semaine incomplète.

Les indemnités fixées ci-dessus évolueront aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que la valeur du point des conventions collectives en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, que le taux des augmentations générales de salaire appliqué dans l'entreprise.

Il ne peut être effectué, par salarié, plus de 26 périodes de 6 jours consécutifs d'astreintes dans l'année, en dehors des congés légaux, conventionnels et des jours RTT.

L'astreinte peut en tout ou partie être rémunérée sous la forme d'un avantage en nature.

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel sous réserve de leur non-cumul avec les dispositions prévues par le présent texte.

a) Pour les personnels non cadres :

Il ne peut être effectué plus de 120 heures d'astreinte, par salarié, par mois.

L'indemnité d'astreinte est fixée sur la base de 3 brut l'heure. Elle évoluera aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que la valeur du point des conventions collectives ou, à défaut, que le taux des augmentations générales.

Article 4 Programmation

La programmation individuelle des astreintes est établie 1 mois à l'avance et pourra être modifiée en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Article 5 Extension

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

Article 6 Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les

articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 7 Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties. Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions, dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Article 8 Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Fait à Paris, le 14 mai 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

FFASS CFE-CGC.

Préambule

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 « Encadrement du travail de nuit » de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable de la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-social à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

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

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

80.2 A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2 C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3 Z Enseignement supérieur ; 80.4 Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4 C Formations des adultes et formation continue ; 80.4 D Autres enseignements : les formations concernées sont celles relevant du secteur

sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1 A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;
- les activités de blocs opératoires mobiles ;
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du code de la santé publique.

85.1 C Pratique médicale :

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

85.1 E Pratiques dentaires : les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1 G Activités des auxiliaires médicaux : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1 L Centres de collecte et banques d'organes :

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

85.3 A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3 B Accueil des enfants en difficulté :

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

85.3 C Accueil des adultes handicapés : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3 D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3 E Autres hébergements sociaux : l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.

85.3 G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3 H Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3 K Autres formes d'action sociale :

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;

– les services de tutelle.

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

93.0 K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4 A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. L'hospitalisation à domicile et les soins à domicile.
2. Les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements.
3. Les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Chapitre I^{er}

Article 1^{er} Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

Article 2 Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

– soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus ;

– soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes : personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. A défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

Article 3 Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

La durée maximale quotidienne est portée de 8 heures à 12 heures par dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail, soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder 8 heures au cours d'une période de 24 heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 40 heures.

Article 4 Conditions de travail

Article 4.1 *La pause*

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisé dès lors que le temps de travail atteindra 6 heures.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

Article 4.2 *Surveillance médicale*

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les 6 mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 236-4 du code du travail.

Article 4.3 Protection de la maternité

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L. 224-1 du code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressé est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Article 4.4 Vie familiale et sociale

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le

salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 4.5 *Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste*

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

Article 5 *Contreparties de la sujétion de travail de nuit*

5.1. Pour les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de 1 jour par an à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord et de 2 jours par an à compter du 1^{er} janvier 2004 sera octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus.

5.2.1. Pour les établissements et services non visés au 5.1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 susvisé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 susvisé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

– à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (*cf.* art. 1^{er} du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit ;

– à compter du 1^{er} janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (*cf.* art. 1^{er} du présent accord) pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

5.2.2. Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en

majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en œuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

Article 6 *Egalité entre les femmes et les hommes*

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment quant à l'accès à la formation.

Chapitre II

Article 7 *Autres salariés travaillant la nuit*

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

– à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;

– à compter du 1^{er} janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 % par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre I^{er} ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

Chapitre III

Article 8 Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 9 Extension

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

Article 10 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

Article 11 Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 12 Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 13 Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 14 Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

- les emplois concernés ;
- les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an.

Fait à Paris, le 17 avril 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

Entre :

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

Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) ;

Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI) ;

La fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

La fédération nationale de l'action sociale CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Les dispositions du présent avenant sont prises en conformité avec la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives et, notamment, avec l'article 43 modifié de cette loi (art. L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1^{er} août 2003).

Les employeurs conviennent de s'inscrire dans le cadre de la politique de reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, dite loi de modernisation sociale.

Dans l'annexe III, les dispositions relatives aux emplois suivants :

- professeur d'éducation physique et sportive ;
- moniteur d'éducation physique et sportive 1^{er} groupe ;
- moniteur d'éducation physique et sportive 2^e groupe ;
- moniteur adjoint d'animation de sport et de loisirs,

sont modifiées et complétées comme suit :

Article 1^{er}

Il est créé un poste de professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans les structures scolaires du second degré dont les conditions d'agrément nécessitent ce type d'emploi et réservé aux titulaires d'un diplôme de niveau II, en conformité avec les dispositions de l'article L. 363-1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi n° 2003-708 du 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Déroulement de carrière

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
De début (1 an).....	454
Après 1 ans (2 ans).....	467
Après 3 ans (2 ans).....	498
Après 5 ans (2 ans).....	523
Après 7 ans (2 ans).....	557
Après 9 ans (2 ans).....	590
Après 11 ans (3 ans).....	601
Après 14 ans (3 ans).....	635
Après 17 ans (3 ans).....	667
Après 20 ans (4 ans).....	699
Après 24 ans (4 ans).....	735
Après 28 ans.....	782

Le professeur d'EPS, qui exerce dans un établissement relevant des

annexes XXIV et suivantes au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989, doit être titulaire d'une spécialisation activités physiques adaptées « public spécifique : personnes handicapées ». Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20 points pour un temps plein. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel.

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

La durée du travail se décompose en tenant compte.

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

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

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

Article 2

Il est créé un poste d'éducateur sportif en EPS ou APS. Ce poste est accessible aux titulaires d'un diplôme de niveau III ou IV, en conformité avec les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

L'éducateur sportif exerce son activité d'enseignement, d'encadrement ou

d'animation dans les structures et ou activités scolaires ou extra-scolaires. Il est spécialisé dans une ou plusieurs disciplines. Celles-ci peuvent être complémentaires.

A. - Educateur sportif, en position d'enseignant

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

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

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

B. - Educateur sportif, hors position d'enseignant

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuels supplémentaires

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

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

Répartition de la durée hebdomadaire de travail

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

Régime des congés payés supplémentaires

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

Educateur sportif titulaire d'un diplôme de niveau III

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail (*)
De début.....	434	446
1 an		
Après 1 an.....	447	459
2 ans		
Après 3 ans.....	478	491
2 ans		
Après 5 ans.....	503	517
2 ans		
Après 7 ans.....	537	552
2 ans		
Après 9 ans.....	570	586
2 ans		
Après 11 ans.....	581	597
3 ans		
Après 14 ans.....	615	632
3 ans		
Après 17 ans.....	647	665
3 ans		
Après 20 ans.....	679	698
4 ans		
Après 24 ans.....	715	735
4 ans		
Après 28 ans	762	783
–		

(*) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966).

Educateur sportif titulaire d'un diplôme de niveau IV

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Périodicité		Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail (*)
De début		411	421
	1 an		
Après 1 an	1 an	424	434
Après 2 ans	1 an	438	450
Après 3 ans	2 ans	453	464
Après 5 ans	2 ans	465	476
Après 7 ans	2 ans	482	493
Après 9 ans	3 ans	501	513
Après 12 ans	3 ans	513	525
Après 15 ans	3 ans	527	539
Après 18 ans	3 ans	556	568
Après 21 ans	3 ans	587	600
Après 24 ans	4 ans	617	635
Après 28 ans	–	652	665

(*) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966).

Article 3

En application de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, l'emploi de moniteur-adjoint d'animation de sport et de loisirs est remplacé par un emploi de moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion). Pour les titulaires de cet emploi, non titulaires d'un diplôme de niveau V minimum, les modalités de la mise en œuvre obligatoire d'une formation qualifiante de niveau V, à la charge de l'employeur, sont précisées dans un avenant au contrat de travail.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	Coefficient	Avec anomalie de rythme de travail (*)

De début		339	349
	3 ans		
Après 3 ans	3 ans	359	369
Après 6 ans	3 ans	382	393
Après 9 ans	4 ans	402	413
Après 13 ans	4 ans	425	437
Après 17 ans	4 ans	448	460
Après 21 ans	4 ans	469	482
Après 25 ans	–	490	503

(*) On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines (art. 20.8 de la CCNT du 15 mars 1966).

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

La durée du travail se décompose en tenant compte :

- des heures travaillées auprès des usagers ;
- des heures de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs ;
- des heures de réunion de synthèse ou de coordination.

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

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

Régime des congés payés annuel supplémentaires

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

Article 4 Mesures transitoires

4.1. Modalités de reclassement des personnels en place à la date d'application de l'avenant

Sont reclassés dans la grille « professeur d'éducation physique et sportive » les salariés classés « professeurs d'éducation physique » au 31 décembre 2002 et disposant des titres requis tels qu'exigés par les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Sont reclassés dans la grille « éducateur sportif en EPS ou APS » de niveau III les salariés classés « moniteur d'éducation physique 1^{er} groupe » au 31 décembre 2002 et disposant des titres requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Sont reclassés dans la grille « éducateur sportif en EPS ou APS » de niveau IV les salariés classés « moniteur d'éducation physique 2^e groupe » au 31 décembre 2002 et disposant des titres requis tels qu'exigés en conformité avec les dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Le reclassement s'effectue à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

4.2. Situation des salariés ne répondant pas aux conditions de diplôme et de qualification et qui ne peuvent être reclassés dans les métiers du sport.

Les salariés en fonction au 31 décembre 2002 et qui, à cette date, ne répondent pas aux conditions de diplôme définies par l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

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

Les salariés embauchés entre le 1^{er} janvier 2003 et la date d'entrée en vigueur

de l'avenant et qui ne répondraient pas aux conditions de diplôme précisées par dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, ne peuvent plus exercer une activité salariée d'EPS ou d'APS.

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

4.3. Situation des moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisir

Compte tenu de l'application des dispositions de l'article L. 363.1 du code de l'éducation, modifié par les articles 6 et 12 de la loi 2003-708 du 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, les « moniteurs-adjoints d'animation de sport et de loisirs » sont maintenus, sous l'appellation de « Moniteurs-adjoints d'animation et/ou d'activités » dans la grille antérieure dont ils conservent le déroulement de carrière, avec bénéfice éventuel de l'indemnité pour anomalie de rythme de travail.

Article 5 Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 14 janvier 2004.

Entre :

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 *bis*, rue Eugène-Varlin, BP 60, 75462 Paris Cedex 10 ;

Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;

Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ;

Constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ; siège administratif : 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats chrétiens service santé services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;

La fédération des services de santé et sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions des articles 43 et 44 ; 4 et 5 de l'annexe I ; 5 *b* de l'annexe I *bis* ; 10 de l'annexe II ; 9 et 10 de l'annexe III ; 7 de l'annexe IV ; 6 et 7 de l'annexe V ; 3 et 16 de l'annexe X de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes, insérés aux articles 4 et 5 de l'annexe I de la convention collective :

Article 1^{er} Les repas fournis aux salariés par l'employeur

A. - Fourniture des repas à titre gratuit. - Principe

Le repas fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature. Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur .

B. - Fourniture des repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service

Les repas fournis gratuitement aux personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, pédagogique, sociale ou psychologique et dont la présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle, ne sont pas des avantages en nature et n'ont, dès lors, pas à être réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales.

La fourniture des repas n'est pas due pendant les périodes d'absences, mêmes rémunérées.

La liste du personnel bénéficiant d'un repas par nécessité de service est fixée par l'association employeur dans chaque établissement après avis des représentants du personnel.

C. - Le personnel de cuisine

Le personnel de cuisine (cuisinier, commis, agent de cuisine, et toute personne appelée à participer à la préparation du repas) bénéficie de l'avantage en nature repas chaque fois que son horaire de travail est compris dans la tranche 11 heures-14 heures ou/et 18 heures-21 heures.

Pendant les périodes de congés payés et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu, une indemnité correspondante se substituant à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires définis à l'alinéa 1.

Si, par convenance personnelle, le salarié renonce à consommer le repas fourni, celui-ci sera tout de même estimé comme avantage en nature.

D. - Fourniture collective des repas à titre onéreux

Selon les modalités fixées par l'association employeur, les salariés pourront bénéficier de la fourniture de repas moyennant une participation.

La participation du salarié est fixée par l'association employeur. Toutefois, elle ne pourra pas être inférieure à 50 % du montant réglementaire fixé pour l'évaluation du repas fourni à titre gratuit .

Article 2 Les logements fournis aux salariés par l'employeur

Le salarié logé à titre gratuit ou moyennant participation locative signera, en annexe du contrat de travail, un contrat de mise à disposition de logement qui en déterminera les conditions d'occupation et d'entretien courant.

La jouissance du logement est nécessairement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à l'occupation des lieux cesse dès la rupture. En cas de logement non meublé, un délai d'un mois sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.

En cas de décès du salarié, dans l'exercice de ses fonctions, la veuve et les enfants à charge peuvent conserver le logement pendant trois mois.

A. - Logements fournis à titre gratuit

Le logement fourni à titre gratuit aux salariés est un avantage en nature. Sa valeur est évaluée conformément aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur .

Lorsque l'avantage en nature lié au logement constitue une partie de la rémunération de l'indemnité d'astreintes, pour le calcul de cette indemnité, l'évaluation de la valeur locative du logement à prendre en compte est celle appliquée en 2003 pour le calcul de cette indemnité.

Si, par nécessité de service, le salarié ne peut accomplir ses fonctions sans être logé dans les locaux où il travaille (le personnel de sécurité, de gardiennage et de conciergerie) :

– la valeur du logement fourni à titre gratuit dont il bénéficie subit un abattement de 30 % de la valeur locative (ou, à partir du 1^{er} janvier 2007, 30 % de la valeur forfaitaire) ;

– en cas de suspension de contrat de travail au-delà de 3 mois, le salarié ne conservera pas la jouissance de son logement, sauf décision plus favorable de l'employeur.

B. - Logements fournis à titre onéreux

A l'exception des salariés pour lesquels la nécessité de logement est liée à la fonction, les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement du personnel.

Toutefois, lorsque l'association fournit un logement moyennant participation locative du salarié, il ne sera considéré comme un avantage en nature que si la participation du salarié est inférieure à la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Un tel avantage en nature est évalué par la différence entre la valeur locative et la participation versée par le salarié.

La participation locative et les avantages annexes seront précomptés

mensuellement sur les salaires.

C. - Les accessoires au logement

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

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

Article 3

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 3 octobre 2003.

Organisations patronales signataires :

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Paris ;

Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris ;

constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé et services sociaux CFTC, 10, rue de Leibnitz, 75018 Paris ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;

La fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

SALAIRES

Valeur du point au 1^{er} septembre 2001.

Article 1^{er}

Valeur du point

L'article 1^{er} de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

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

Au 1^{er} septembre 2001 : 22,62 F, soit 3,45 euros, sous réserve de son agrément.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans l'accord salarial 2002, toute nouvelle mesure intervenant dans le cadre de la fonction publique et non prévue à ce jour.

Entre :

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 *bis* , rue Eugène-Varlin, 75010 Paris ;

Le syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (SNASEA), 27-29, rue Parmentier, 75011 Paris ;

Le syndicat national des associations de parents et amis des personnes handicapés mentales (SNAPEI), 7-9, rue de la Boétie, 75008 Paris, constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 7-9, rue de la Boétie, 75008 Paris,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A titre conservatoire, l'article 1^{er} , annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes II à X de la présente convention est fixée au 1^{er} mars 2002 à 3,47 €, sous réserve de son agrément.

Fait à Paris, le 11 mars 2002.

Entre :

Le syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), 11 *bis*, rue Eugène-Varlin, B. P. 60, 75462 Paris Cedex 10 ;

Le syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social SNASEA, 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris ;

Le syndicat national des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (SNAPEI), 7-9, rue La Boétie, 75008 Paris,

constituant la fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, siège administratif : 27-29, avenue Parmentier, 75011 Paris,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats chrétiens, service santé, services sociaux CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;

Le syndicat général enfance inadaptée CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;

La fédération des services de santé et sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A titre conservatoire, l'article 1^{er} de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes 2 à 10 de la présente convention est fixée au 1^{er} décembre 2002 à 3,49 € sous réserve de son agrément.

Fait à Paris, le 22 octobre 2002.

Il a été convenu ce qui suit :

Le taux de l'indemnité compensatrice d'assurances prévue à l'article 8 de l'annexe n° 1 à la convention collective du 15 mars 1966 est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 1993 :

- voiture jusqu'à 5 CV : 1 670 F par an ou 417,50 F par trimestre ;
- voiture de 6 CV et plus : 2 562 F par an ou 640,50 F par trimestre.

Fait à Paris, le 10 décembre 1993.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Fédération nationale des syndicats chrétiens santé, services sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

Confédération française démocratique du travail (CFDT),

Fédération des services santés et sociaux ;

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;

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

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

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

Il a été convenu ce qui suit :

L'article 2 de l'annexe n° 1 de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 instituant un « salaire minimum garanti » est modifié comme suit :

Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la convention collective nationale de travail perçoivent un salaire mensuel brut minimum de 7 019,86 F à compter du 1^{er} février 1993.

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

– le surclassement « internat » pour :

– les emplois au coefficient 326 (annexe n° 5) (7 points) ;

– les candidats-élèves aux coefficients 304, 314 et 324 (10 points) ;

– l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » (7 points) de l'annexe n° 5, article 3, alinéa *a* ;

– la majoration familiale de salaire.

Les salariés à temps incomplet perçoivent un salaire mensuel brut minimum calculé sur les bases ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

Les salariés dont le salaire est réduit pour quelque cause que ce soit perçoivent un salaire brut minimum dans les mêmes proportions que le salaire de base.

La majoration d'indice de 3 points à compter du 1^{er} février 1992, prévue par l'article 2 de l'avenant n° 230, est comprise dans les montants du salaire minimum ci-dessus indiqués.

Fait à Paris, le 10 mars 1993.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Fédération nationale des syndicats chrétiens santé, services sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

Confédération française démocratique du travail (CFDT), fédération des services santé et sociaux ;

Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et

services pour personnes inadaptées et handicapées ;

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

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

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

Il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} avril 1993, les dispositions de l'article 8 de l'annexe n° 1 (Indemnités kilométriques) sont modifiées comme suit :

- 5 CV et moins..... 2,08 F ;
- 6 CV et plus..... 2,48 F ;
- bicycle à moteur..... 0,65 F.

(Suite sans changement.)

Les salariés bénéficiaires de l'indemnité d'assurance perçoivent par kilomètre parcouru une indemnité kilométrique fixée ainsi qu'il suit :

3 000 kilomètres :

- 5 CV et moins..... 1,87 F ;
- 6 CV et plus..... 2,23 F.

Au-delà de 3 000 kilomètres :

- 5 CV et moins..... 2,08 F ;
- 6 CV et plus..... 2,48 F.

Fait à Paris, le 10 mars 1993.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Fédération nationale des syndicats chrétiens santé, services sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

Confédération française démocratique du travail (CFDT), fédération des services santé et sociaux ;

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération des syndicats nationaux d'employeurs des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;

Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de

l'adolescence (SNASEA) ;

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

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

Article 1^{er}

La valeur du point convention collective nationale de travail est fixée comme suit :

- au 1^{er} août 1994 à..... 21,24 F ;
- au 1^{er} mars 1995 à..... 21,48 F ;
- au 1^{er} novembre 1995 à..... 21,79 F.

Article 2

L'article 2 de l'annexe n° 1 de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 instituant un « salaire minimum garanti » est modifié comme suit :

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

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

- le surclassement « internat » pour :
 - les emplois au coefficient 329 (annexe n° 5) (7 points) ;
 - les candidats-élèves aux coefficients 304, 314 et 324 (annexe n° 8) (10 points) ;
- l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » (7 points) de l'annexe n° 5, article 3, alinéa *a* ;
- l'indemnité de sujétion spéciale ;
- la majoration familiale de salaire.

Les salariés à temps incomplet perçoivent un salaire mensuel brut minimum calculé sur les bases ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

Les salariés dont le salaire est réduit pour quelque cause que ce soit perçoivent un salaire brut minimum dans les mêmes proportions que le salaire de base.

Article 3

Une prime unique est versée au 30 novembre 1994 aux salariés dont les indices de base sont compris entre 304 et 390, selon le barème ci-dessous, pour un temps complet.

INDICE	PRIME (en francs)	INDICE	PRIME (en francs)
304 à 338	223,08	369	243,54
339	223,74	370	244,20
346	228,36	371	244,86
347	229,02	372	245,52
349	230,34	374	246,84
350	231,00	375	247,50
352	232,32	378	249,48
354	233,64	379	250,14
356	234,96	380	250,80
357	235,62	381	251,46
358	236,28	382	252,12
359	236,94	383	252,78
362	238,92	384	253,44
363	239,58	385	254,10
364	240,24	386	254,76
365	240,90	387	255,42
367	242,22	390	257,40
368	242,88	-	-

Fait à Paris, le 21 juin 1994.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

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

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

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des syndicats chrétiens de santé services sociaux CFTC ;

Syndicat général enfance inadaptée CFTC ;

Confédération française et démocratique du travail (CFDT), fédération des services de santé et sociaux ;

Fédération nationale des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale.

Le taux de l'indemnité compensatrice, prévue à l'article 8 de l'annexe n° 1 à la convention collective du 15 mars 1966, est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 1995 :

- voiture jusqu'à 5 CV : 1 760 F par an ou 440 F par trimestre ;
- voiture de 6 CV et plus : 2 700 F par an ou 675 F par trimestre

Fait à Paris, le 25 octobre 1994.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

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

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

Syndicats de salariés :

Confédération française et démocratique du travail (CFDT), fédération des services de santé et sociaux ;

Fédération nationale des professions de santé et de l'action sociale CGC ;

Fédération nationale de l'action sociale FO.

Article 1^{er} Champ d'application (Modifié par avenant n° 3 du 28 juin 1982 et protocole d'accord du 6 avril 1993)

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

Article 2 Durée, résiliation, révision

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

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

Article 3 Contrats

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

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

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

- l'engagement du praticien à respecter le caractère technique propre des établissements ;
- la procédure de conciliation en cas de litige ;
- les modalités de consultation du conseil de l'ordre des médecins dans les cas où celle-ci sera prévue.

Article 4 Champ d'application fonctionnel (Modifié par avenant n° 3 du 28 juin 1982)

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

TITRE I^{er} TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL

Article 5 Application des dispositions générales de la convention collective nationale

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

Article 6 Rupture du contrat de travail, délai-congé, indemnité de licenciement

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

Article 7 Rémunération (*Modifié par avenants n° 6 du 27 mai 1991 et n° 7 du 8 juillet 1991*)

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application des coefficients prévus ci-après est fixée sur la base de l'article 1^{er} de l'annexe n° 1 de la convention collective du 15 mars 1966 (soit, au 1^{er} septembre 1990 : 19,58 F).

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

La majoration familiale de salaire s'applique dans les conditions et limites de l'article 3, annexe n° 1, de la convention collective du 15 mars 1966.

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

Article 8 Temps de travail (*Modifié par avenant n° 3 du 28 juin 1982*)

Plein temps : par référence aux dispositions du premier alinéa de l'article 20 de

la convention collective nationale, la durée hebdomadaire de travail des psychiatres et neuropsychiatres est fixée comme suit :

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

ces 39 heures recouvrent le travail technique et l'élaboration de rapports, de travaux ou de correspondance médicale concernant l'activité du service.

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

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

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

Article 9 Remplacements

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

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

Article 10 Congés

En plus des congés payés annuels fixés par l'article 22 de la convention collective nationale, les psychiatres et neuropsychiatres bénéficient des congés trimestriels prévus pour les personnels de direction à l'article 6 de l'annexe n° 2.

Article 11 Frais de déplacement

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

Article 12 Perfectionnement

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

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

TITRE II VACATAIRES

Article 13 à 19 (Art. 13 à 19 abrogés par avenant n° 3 du 28 juin 1982)

TITRE III EFFETS DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 20 (*Modifié par avenant n° 1 du 23 décembre 1980*)

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

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

Fait à Paris, le 1^{er} mars 1979.

ACCORD DE SALAIRE

(Modifié par avenant n° 2 du 23 décembre 1980)

Article 1^{er}

Le présent accord de salaire est conclu en application de l'article 7 de la convention des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Article 2 et 3 (Abrogés par avenant n° 7 du 8 juillet 1991)

Article 4 (Modifié par avenants n° 7 du 8 juillet 1991 et n° 8 du 5 décembre 1991)

Les fonctions exercées antérieurement en tant que psychiatre ou neuropsychiatre qualifié salarié sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article 38 de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les psychiatres et neuropsychiatres qui ont exercé à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet .

La grille de rémunération s'établit comme suit :

- début..... 1 207,40 ;
- après 3 ans..... 1 303,40 ;
- après 6 ans..... 1 399,40 ;
- après 9 ans..... 1 495,40 ;
- après 12 ans..... 1 591,40 ;
- après 15 ans..... 1 687,40.

Article 5 (Modifié par avenants n° 7 du 8 juillet 1991 et n° 8 du 5 décembre 1991)

Dans le cas d'un psychiatre ou neuropsychiatre chef de service médical,

responsable de l'organisation médicale dans un établissement ou groupe d'établissements employant au moins trois médecins effectuant au total un nombre d'heures équivalent au minimum à deux temps complets, la grille de rémunération s'établit comme suit :

- début..... 1 267,40 ;
- après 3 ans..... 1 363,40 ;
- après 6 ans..... 1 489,40 ;
- après 9 ans..... 1 585,40 ;
- après 12 ans..... 1 711,40 ;
- après 15 ans..... 1 807,40 ;
- après 18 ans..... 1 837,40.

Article 6 (Modifié par avenants n° 7 du 8 juillet 1991 et n° 8 du 5 décembre 1991)

Dans le cas d'un psychiatre ou neuropsychiatre, médecin-directeur assurant à temps plein l'organisation médicale et la direction administrative d'un ou plusieurs établissements, accueillant en internat ou semi-internat des personnes inadaptées et handicapées, dont l'état justifie des soins à caractère psychiatrique, il s'ajoute à l'un des deux points convention collective nationale de travail du 15 mars 1966 (22,58 F au 1^{er} février 1992).

Dans les autres structures à caractère psychiatrique relevant de l'article 1^{er} de la présente convention, le psychiatre ou le neuropsychiatre, médecin-directeur à temps plein ou à temps partiel, percevra une indemnité calculée pro rata temporis sur la même base de 150 points convention collective nationale de travail.

Article 7

La rémunération horaire du psychiatre ou neuropsychiatre visée au titre II , calculée à partir de la rémunération des praticiens du titre I^{er} avec une ancienneté moyenne, sera de 3,2 PM.

Entre :

Monsieur X..... , président de (nom de l'association, organisme ou service en cause),

dont le siège social est : (adresse)

agissant ès qualité,

D'une part, et

et :

Monsieur (madame ou mademoiselle)

Le Docteur Y..... , (préciser la spécialité)

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

Article 2

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

Leurs rapports sont régis par la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, et les dispositions du règlement intérieur des établissements ou services dont

l'intéressé aura pris connaissance.

Article 3

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

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

Article 4

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

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

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

Article 5

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

Article 6

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

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

Article 7

Dans le cadre des dispositions rappelées à l'article 2 du présent contrat, le docteur Y..... consacrera à l'établissement, ou aux établissements énumérés à l'article 1^{er}, une activité d'une durée annuelle de x..... heures.

(Citer nommément les établissements en cause, et indiquer pour chacun d'eux le temps que doit leur consacrer le docteur Y.....).

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

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

Article 8

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

Indice :

La prochaine modification interviendra le.....

Article 9

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

Les cotisations correspondantes seront précomptées chaque mois sur sa rémunération.

Article 10

Le présent contrat est à durée indéterminée.

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

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

- 2 mois en cas de démission (3 mois après 2 ans d'ancienneté) ;
- 4 mois en cas de licenciement (6 mois après 2 ans d'ancienneté),

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

Article 11

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

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

Article 12

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

- l'un désigné par l'organisme employeur en cause ;
- l'autre par le docteur Y.....

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

Article 13

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

- la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;
- la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;
- du règlement intérieur.

Et il s'engage à communiquer le présent contrat au Conseil départemental de l'Ordre des médecins dont il relève.

