
Hospitalisation privée à but non lucratif

BROCHURE JO 3198

IDCC 29

Convention collective nationale du 31 octobre 1951

Révisée par Avenant n° 2014-01 du 4 février 2014

[Agréé par arr.15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément]

(Voir également « les accords de branche du secteur sanitaire, social et médico-social »)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP) ;
SNALESS(Adhésion par lettre du 26 mai 2014).*

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre 1

Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre premier

Règles générales

01.01 - Les parties signataires

La présente convention est conclue entre :

La fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif 10, rue de la Rosière - 75015 Paris.

d'une part,

La fédération de la santé et de l'action sociale «CGT» Case n° 538 - 93515 Montreuil Cedex.

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

La fédération des personnels des services publics et des services de santé «Force Ouvrière», 153-155, rue de Rome - 75017 Paris.

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

La fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et services sociaux «CFTC» 10, rue de Liebnitz - 75018 Paris.

d'autre part.

01.02 - Champ d'application et durée

01.02.1- Champ d'application territorial

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé ; Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Le champ d'application de la présente convention est national et comprend les départements «et collectivités» d'Outre-Mer.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) La présente convention s'applique ainsi en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion, à la Martinique, à Saint Barthélemy, à Saint Martin, et à Saint Pierre et Miquelon.

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

01.02.2- Champ d'application économique (établissements concernés)

01.02.2.1- «Périmètre»

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé ; Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) La présente convention s'applique aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif, aux services centraux et aux sièges sociaux des organismes gérant ces établissements, lorsque leur activité est «principalement» en grande partie consacrée au fonctionnement et à la gestion de ceux-ci (Codes APE ci-dessous énumérés ou Code 70-10Z) relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits (NAF) suivantes, étant précisé qu'aux groupes :

*(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) 69-10 Z Service mandataires à la protection juridique des majeurs
85.42 Z Enseignement supérieur correspondent :*

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

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

- les formations relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Sont visés les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social

86.10 Z Activités hospitalières correspondent :

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

86.21 Z Activité des médecins généralistes

86.22 A Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie

86.22 B Activités chirurgicales

86.22 C *Autres activités des médecins spécialistes correspondent :*

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

86.23 Z *Pratique dentaire correspondent :*

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

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

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

86.90 D *Activités des infirmiers et des sages-femmes*

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

86.90 F *Activités de santé humaine non classées ailleurs correspondent :*

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

87.10 A *Hébergement médicalisé pour personnes âgées*

87.10 B *Hébergement médicalisé pour enfants handicapés*

87.10 C *Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé*

87.20 A *Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux*

87.20 B *Hébergement social pour toxicomanes*

87.30 A *Hébergement social pour personnes âgées*

87.30 B *Hébergement social pour handicapés physiques*

87.90 A *Hébergement social pour enfants en difficultés correspondent :*

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

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

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

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

88.10 C *Aide par le travail correspondent :*

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

88-91A *Accueil de jeunes enfants correspondent :*

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

88.91 B *Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés*

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

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

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

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

94.99 Z *Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire correspondent :*

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

96.04 Z Entretien corporel correspondant :

- soins thermaux et de thalassothérapie.

01.02.2.2- Limitation

(Supprimé par Avenant n° 2020-01, 3 mars 2020, agréé)

01.02.3- Champ d'application quant aux personnels concernés

01.02.3.1- Périmètre

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

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

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

01.02.3.2- Limitation

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

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

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

- aux dentistes.

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

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

01.02.4- Durée

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

01.03 - Conditions de révision

01.03.1- Procédure

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) La Convention Collective est révisable conformément aux dispositions légales et réglementaires.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties habilitées, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties.

01.03.2- Délai

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

01.03.3- Effets

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

01.04 - Formalités

01.04.1- Formalités de dépôt

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

01.04.2- Formalités d'agrément

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

01.04.3- Formalités de publicité

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

01.05 - Dénonciation

01.05.1- Délai de prévenance

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

01.05.2- Condition

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

01.05.3- Effets

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

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

01.06 - Litiges

01.06.1- Avantages acquis

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

01.06.2- Qualité d'adhérent

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

Article 01.07 (nouveau) - Réunions paritaires, autorisations d'absence et formation des négociateurs salariés - Représentation dans les commissions paritaires ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la Convention Collective

Mod. par Avenant n° 2019-02, 23 mai 2019, agréé par arr. 22 juill. 2019, JO 6 août et non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE CGC.

01.07.1- Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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

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

Concernant la négociation, ses missions sont :

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

Concernant l'interprétation, ses missions sont :

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

Concernant l'observatoire, ses missions sont :

- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi,
- d'être destinataire, conformément aux dispositions légales et réglementaires, des accords conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche,
- de veiller à l'établissement des rapports de branche obligatoires, notamment le rapport annuel sur l'activité de la négociation collective dans la branche.

01.07.1.1- Mission de négociation

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

01.07.1.1.1 Composition de la commission paritaire réunie en négociation

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

- à raison de cinq membres désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au regard

de l'arrêté en vigueur.

- à raison d'un nombre identique de membres désignés par la fédération des employeurs.

01.07.1.1.2 - Fonctionnement de la commission paritaire réunie en négociation

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

01.07.1.1.3 - Formation des négociateurs salariés

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

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

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

01.07.1.2- Mission d'interprétation

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

01.07.1.2.1- Composition de la commission paritaire en interprétation

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

À titre d'assistance technique, pour toutes les questions intéressant l'application de la Convention Collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

01.07.1.2.2 - Fonctionnement de la commission paritaire en interprétation

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

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

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum, déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

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

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

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

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

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

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

01.07.1.2.3 - Délibérations interprétatives de la commission

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

01.07.1.3- Mission d'observatoire

01.07.1.3.1 Composition de la commission paritaire en mission d'observatoire

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

01.07.1.3.2 Fonctionnement de la commission paritaire en mission d'observatoire

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

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

Il établit chaque année un rapport quantitatif et qualitatif sur l'activité de la négociation collective dans la branche,

en distinguant notamment les blocs de négociation fixés par le code du travail. Le cas échéant, un rapport intermédiaire peut être établi.

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

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

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

01.07.1.3.3 Transmission des accords d'entreprise ou d'établissement

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

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

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

commissionparitaireCCN51@fehap.fr

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

01.07.2- Autorisations d'absence et délais de route

01.07.2.1- Autorisations d'absence

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

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

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

01.07.2.2- Délais de route

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

- un jour supplémentaire si la réunion a lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de travail,
- deux jours supplémentaires si la réunion a lieu à plus de 600 kilomètres du lieu de travail.

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

Titre II

Droit syndical et liberté d'opinion

02.01 - Principes généraux

02.01.1- Liberté syndicale

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

02.01.2- Liberté d'opinion

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

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

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

02.01.3- Exercice du droit syndical

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

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

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) La désignation d'un ou de plusieurs délégués syndicaux est reconnue dans toutes les entreprises et leurs établissements, dès lors que l'effectif est au moins de 11 salariés.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue dans les conditions légales et réglementaires. Il en est de même pour la désignation des délégués syndicaux.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires «de la présente convention collective» reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles.

02.02 - Activités syndicales

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

02.02.1- Collecte des cotisations

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

02.02.2- Affichage des communications syndicales

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du Comité social et économique, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

02.02.3- Diffusion des publications syndicales

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale «dans les conditions légales et réglementaires.». Les lieu et heure de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.

02.02.4- Local

02.02.4.1- Entreprise ou établissement de moins de 200 salariés

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

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

02.02.4.2- Entreprise ou établissement de plus de 200 salariés

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

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

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

- des équipements autonomes indispensables par organisation syndicale : tables, chaises, armoires,*
- des équipements communs : téléphone et télécopie dans la mesure du possible.*

La dotation en équipements et les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec l'employeur ou son représentant. En cas de locaux distincts par organisation, un téléphone est installé dans chaque local.

02.02.4.3- Entreprise ou établissement de 1000 salariés et plus

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept 2009, JO 2 oct.

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

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

02.02.5- Assemblées de personnels

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

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

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

02.03 - Délégués syndicaux

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

02.03.1- Crédit d'heures mensuel

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) dans les entreprises ou établissements distincts de 11 à 49 salariés : 4 heures,

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

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

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

Ces crédits d'heures sont à la demande du(des) délégué(s) syndical(aux) concerné(s) annualisés. L'utilisation de ces crédits d'heures annualisés donne lieu au respect d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf dispositions plus favorables convenues dans l'établissement. Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque section syndicale, plusieurs Délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en

informent l'employeur ou son représentant.

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

- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) 12 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés,

- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) 18 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1000 salariés.

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

02.03.2- Protection légale

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les Délégués Syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale prévues par le Code du Travail.

02.03.3- Attributions des Délégués Syndicaux

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

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

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

Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

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

- a) circuler librement dans l'entreprise tant durant les heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures de travail,
- b) se déplacer hors de l'entreprise durant les heures de délégation.

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

02.04 - Absence pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour participation à des Congrès ou Assemblées Statutaires,

- pour exercice d'un mandat syndical,

- pour représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la FEHAP et les organisations signataires de la présente convention,

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

02.04.1- Participation aux congrès et assemblées statutaires

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

02.04.2- Exercice d'un mandat syndical électif

Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de dix jours ouvrables par an, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leurs convocations par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

02.04.3- Représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la FEHAP et les organisations signataires de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

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

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

02.04.4- Maintien du salaire

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

02.05 - Comité de modernisation du dialogue social

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

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

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

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

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

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

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

02.06 - Congés de formation économique, sociale et syndicale

02.06.1- Rappel des dispositions légales

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté et accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires, les congés pour stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres agréés dont la liste est fixée par arrêté. (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) La durée totale des congés pris par un salarié ne peut excéder douze jours par année civile. Elle est portée à dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Ces congés peuvent être fractionnés par demi-journée à la demande de l'intéressé.

02.06.2- Indemnisation partielle

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

02.07 - Interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

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

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

02.08 - Contentieux

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

02.09 - Droit d'expression

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

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

Titre III

Institutions représentatives du personnel

03.01 - Délégués du personnel

03.01.1- Mise en place

Les délégués du personnel sont élus dans tous les établissements où sont occupés au moins onze salariés.

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

03.01.2- Conditions d'électorat et d'éligibilité

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

03.01.3- Nombre de délégués

Le nombre de délégués du personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

03.01.4- Organisation des élections

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation en vue d'un protocole d'accord entre l'employeur ou son représentant et les Organisations Syndicales conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.01.5- Protection légale

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Les délégués du personnel bénéficient des mesures de protection légales prévues à l'article L. 2421-3 du code du travail.

03.01.6- Utilisation des heures de délégation

Mod. par Recommandation patronale, 4 sept. 2012, agréée par Arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012

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

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

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

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

03.01.7- Interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

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

03.02 - Comité d'entreprise

03.02.1- Mise en place

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

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

03.02.2- Conditions d'électorat et d'éligibilité

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

03.02.3- Composition et fonctionnement du comité d'entreprise

La composition du comité d'entreprise ainsi que les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise doivent être

conformes aux dispositions légales et réglementaires.

03.02.4- Organisation des élections

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation en vue d'un protocole d'accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.02.5- Protection légale

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Les membres de la délégation du personnel au comité d'entreprise bénéficient des mesures de protections légales établies aux articles L. 2421-3 et suivants du Code du travail.

03.02.6- Attributions du comité d'entreprise

Les attributions économiques, professionnelles, socioculturelles et autres du comité d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

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

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

03.02.7- Utilisation des heures de délégation

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

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

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

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

03.02.8- Ressources du comité d'entreprise

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

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

03.02.9- Carence du comité d'entreprise - Conséquences

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

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

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

03.03 - Comité d'établissement et comité central d'entreprise

03.03.1- Comité d'établissement

03.03.1.1- Mise en place

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

03.03.1.2- Composition et fonctionnement

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

03.03.1.3- Attributions

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

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

03.03.1.4- Ressources

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

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

03.03.1.5- Carence du comité d'établissement - Conséquences

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

03.03.2- Comité central d'entreprise

03.03.2.1- Mise en place

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

03.03.2.2- Composition - Fonctionnement

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

03.03.2.3- Attributions

Les attributions du comité central d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

03.04 - Conseil d'établissement conventionnel et conseil d'entreprise

03.04.1- Mise en place

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

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

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

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

03.04.2- Composition et fonctionnement

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

Le Conseil d'Établissement conventionnel est composé de l'employeur ou de son représentant et des délégués du personnel titulaire(s) et suppléant(s) : il en est de même du Conseil d'Entreprise.

Il pourra - par accord entre l'employeur ou son représentant et les délégués du personnel - se faire assister des délégués syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Les règles de fonctionnement du conseil d'établissement conventionnel peuvent être précisées dans le règlement intérieur dudit conseil.

03.04.3- Attributions

03.04.3.1- Attributions d'ordre économique

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

Chaque année le conseil d'établissement conventionnel est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou

pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur ou son représentant envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

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

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

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

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

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

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

03.04.3.2- Attributions d'ordre social et culturel

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

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

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

03.05.1- Mise en place

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mis en place dans chaque établissement d'au moins cinquante salariés.

03.05.2- Composition et fonctionnement

La composition et le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Le CHSCT reçoit de l'employeur ou de son représentant les informations conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.05.3- Attributions

Les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, le CHSCT est amené à proposer si nécessaire une reconversion ou des aménagements de poste.

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

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

03.05.4- Crédits d'heures

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

03.05.5- Moyens

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

03.05.6- Formation

03.05.6.1- Établissement de plus de 300 salariés

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation des représentants du personnel membres du Comité

d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, des délégués du personnel est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.05.6.2- Établissement de moins de 300 salariés

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

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

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

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

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

Chapitre 2

Conclusion et modification du contrat de travail

Titre IV

Recrutement

04.01 - Principe

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

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

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Seuls les titres et diplômes nécessaires aux fonctions exercées ou ayant un lien avec ces fonctions et dont sont titulaires, le cas échéant, les salariés, donnent lieu à valorisation.

04.02 - Les différents types de contrat

Le mode de recrutement de droit commun est le contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel. Les conditions de recours au contrat à durée déterminée sont strictement et limitativement énumérées par les dispositions légales et réglementaires.

04.03 - Les mentions du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2022-03, 21 juin 2022, agréé par arr. 21 nov. 2022, JO 10 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

Le contrat de travail doit notamment comporter les informations suivantes :

- la date d'entrée,
- la Convention Collective appliquée dans l'établissement,
- le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées,
- le cas échéant, la qualité de cadre,
- le(s) lieu(x) où les fonctions seront exercées,
- la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée,
- la durée de la période d'essai,

-
- le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière correspondante,
 - la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles,
 - les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance,
 - l'intégration éventuelle du salarié à la catégorie des cadres pour l'application de l'article 15.03.4 de la présente convention.

04.04 - Modification du contrat de travail

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

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

04.05 - Les obligations des parties

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

Mod. par Recommandation patronale, 4 sept. 2012, agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

(Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé)

L'employeur ou son représentant est tenu notamment :

— au respect des obligations légales et réglementaires en matière :

- de déclaration préalable à l'embauche,
- d'affichage.

— à l'information du salarié sur :

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

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

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

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

04.05.2- Les obligations du salarié

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

Le salarié est tenu «notamment» :

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

- (Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009 agréé) «le(s) diplôme(s)»,
- les certificats de travail,
- un extrait du casier judiciaire,
- le permis de conduire,
- le(s) assurance(s),

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

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

04.06 - Période d'essai

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

04.06.1- Durée

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

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

— 2 mois pour les non-cadres,

— 4 mois pour les cadres.

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

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

04.06.2- Rupture

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

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

Chapitre 3

Conditions d'exécution du contrat de travail

Titre V

Emploi - Durée et conditions de travail - Discipline

05.01 - Emploi

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

05.01.1- Affectation du salarié à un poste

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

05.01.2- Emploi du temps

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

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, l'employeur ou son représentant se réserve le droit de les modifier suivant les besoins de l'établissement.

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

05.02 - Devoirs particuliers des salariés

05.02.1- Comportement à l'égard des personnes accueillies

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

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

05.02.2- Interdictions diverses

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Il est interdit aux salariés, sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement notamment :

- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) d'entrer ou de se trouver dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de substances illicites ;
- d'introduire, vendre ou céder, ou acheter aux personnes accueillies, toutes boissons, médicaments et, en général, toutes denrées et objets quelconques ;
- d'engager toute transaction de quelque nature que ce soit avec les personnes accueillies ;
- sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, d'introduire dans l'établissement des personnes étrangères à l'institution, sans autorisation ;
- d'emporter aucun objet de quelque nature que ce soit sans autorisation ;
- de solliciter ou d'accepter des pourboires.

05.03 - Sanctions disciplinaires et procédures pour tout manquement à leurs obligations générales ou particulières

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

05.03.1- Sanctions disciplinaires

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

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

05.03.2- Procédure disciplinaire

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

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

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

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

05.04 - Durée du travail

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

05.04.1- Principe

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée, sur la base de 35 heures par semaine, par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les situations particulières feront l'objet d'accords d'établissement ou, à défaut, seront réglées par des contrats de travail individuels établis après consultation du comité social et économique.

05.04.2- Dispositions spécifiques pour le travail de nuit

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

05.05 - Conditions de travail

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).
Syndicat(s) de salariés :
Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;
Fédération santé et sociaux CFTC ;
Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;
Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

05.05.1- Principes généraux

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité social et économique, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux dispositions des articles 05.05.2 à 05.05.5.

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

05.05.2- Repos hebdomadaire

Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre des jours de repos est fixé à quatre jours pour deux semaines dont au moins deux consécutifs. Les personnels astreints à assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent pouvoir bénéficier, toutes les trois semaines au minimum, d'un dimanche compris dans les deux jours de repos consécutifs.

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

05.05.3- Information sur les horaires de travail

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

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

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

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

05.05.4- Durée quotidienne du travail

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords conclus dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, d'entreprise ou d'établissement.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Pour les salariés à temps partiel, la répartition de leur durée quotidienne de travail est régie par les dispositions légales et réglementaires et par l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif à l'aménagement du temps de travail.

05.05.5- Amplitude

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

05.05.6- Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

05.06 - Heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

05.06.1- Principe - limitation

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

05.06.2- Rémunération

(Article résultant de la Recommandation patronale du 4 septembre 2012, [agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2002])

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

— 25 % de la 71^e heure à la 86^e heure par deux semaines consécutives,

— 50 % au-delà de la 86^e heure par deux semaines consécutives,

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

05.06.3- Repos compensateur de remplacement

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

05.06.4- Contrepartie obligatoire en repos

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

05.07 - Astreintes

(Voir également Accord n° 2005-04 du 22 avril 2005 dans «Sanitaire, social et médico-social : accords de branche du secteur»)

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

05.07.1- Astreintes et logement de fonction

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

05.07.2- Astreintes à domicile en dehors de l'établissement⁽¹⁾

(1) Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :

- *aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715,*
- *aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés,*
- *aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E5.*

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

05.07.2.1- Principe

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité social et économique, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte à domicile.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) L'employeur communique par tout moyen aux salariés concernés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

05.07.2.2- Limitation

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

05.07.2.3- Rémunération du temps d'astreinte à domicile

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

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

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

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

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

05.07.2.4- Rémunération du travail effectué

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

E5 - *Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾*

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

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

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

E.05.01- Durée et condition de travail

E.05.01.1- Durée du travail

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

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

E.05.01.2- Conditions de travail

E.05.01.2.1 - Principes généraux

Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

E.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

a) Établissements fonctionnant en externat et semi-internat :

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

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

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

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

E.05.01.2.3 - Information sur les horaires de travail

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

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

E.05.01.2.4 - Durée quotidienne du travail

Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords conclus dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, d'entreprise ou d'établissement.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, chaque fois que le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

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

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

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

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

E.05.01.2.5 - Amplitude

Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

E.05.01.2.6 - Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

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

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

M5 - *Mod. par* Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

M.05.01- Durée et conditions de travail

M.05.01.1- Durée du travail

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les conditions dans lesquelles les astreintes à domicile pourront leur être demandées ainsi que les rémunérations correspondantes sont précisées à l'article M.05.02 de la convention.

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

M.05.01.2- Conditions de travail

M.05.01.2.1 - Principes généraux

Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) La répartition - entre les médecins - du temps de travail, des astreintes et des gardes est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins vingt-quatre heures sur vingt-quatre tout au long de l'année.

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

M.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

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

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

M.05.01.2.3 - Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

M.05.02- Gardes dans l'établissement, astreintes à domicile et appels exceptionnels

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

M.05.02.1- Gardes dans l'établissement

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

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

M.05.02.2- Astreintes

M.05.02.2.1- Principe

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

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

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

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

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

M.05.02.2.2- Rémunération

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

- par nuit ou par jour autre que dimanche ou férié : 6 points Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951,
- par dimanche ou jour férié : 9 points Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951,
- par nuit, dimanche ou jour, qu'il soit férié ou non, dans les disciplines comportant une activité intense relative au volume d'activité et au degré d'urgence : 15 points Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

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

M.05.02.3- Compensation sous forme de repos

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

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

- 1/2 journée pour cinq astreintes.

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

M.05.02.4- Appels exceptionnels

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

Titre VI

Hygiène et sécurité

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

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

06.01 - Médecine du travail et protection des salariés

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

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

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

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

06.02 - Installations sanitaires

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

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

06.03 - Tenues de travail

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

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

06.04 - Prévention des risques

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

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

Le CHSCT est associé à la mise en place de l'ensemble des mesures de prévention.

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

06.05 - Travailleurs handicapés

Dans l'esprit qui a présidé à la signature de l'accord de branche OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés), les employeurs ou leurs représentants veillent à ce que les postes occupés par des travailleurs handicapés soient accessibles et aménagés.

06.06 - Sécurité

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

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

Titre VII Formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 2016-02, 10 févr. 2016, agréé par arr. du 17 juin 2016, JO 26 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicats de salariés :

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

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

Fédération santé et sociaux «CFTC».

07.01 - Formation et financement de la formation

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les dispositions relatives à la formation professionnelle et à son financement doivent être conformes aux dispositions légales, réglementaires ainsi qu'aux dispositions revues par le(s) accord(s) négocié(s) entre les employeurs du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et les organisations syndicales représentatives à ce niveau.

07.02 - Opérateur de compétences (OPCO)

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

Chapitre 4 Rémunération

Titre VIII Détermination de la rémunération

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).
Syndicat(s) de salariés :
Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;
Fédération santé et sociaux CFTC ;
Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;
Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

08.01 - Dispositions générales

Avenant n° 2022-03, 21 juin 2022, agréé par arr. 21 nov. 2022, JO 10 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
AXESS.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE ;
CGC ;
CFTC ;
CGT ;
FO.

08.01.1- Principes

(Voir également Avenant n° 2014-02, 21 mai 2014 et additif du 8 juill. 2014)

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

- un coefficient de référence est fixé pour chaque regroupement de métier.
- à ce coefficient de référence, s'ajoutent, pour constituer le coefficient de base conventionnel du métier, les éven-

tuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ou au métier lui-même.

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

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

— à ce salaire de base, majoré éventuellement du complément technicité, éventuellement de l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02 et, le cas échéant, de l'indemnité promotion visée à l'article 08.03.3, est appliquée une prime d'ancienneté⁽¹⁾ versée à terme échu qui évolue comme indiqué ci-dessous :

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

| Années d'exercice | Prime d'ancienneté |
|-------------------|--------------------|
| 1 | 0 % |
| 2 | 1 % |
| 3 | 2 % |
| 4 | 3 % |
| 5 | 4 % |
| 6 | 5 % |
| 7 | 6 % |
| 8 | 7 % |
| 9 | 8 % |
| 10 | 9 % |
| 11 | 10 % |
| 12 | 11 % |
| 13 | 12 % |
| 14 | 12 % |
| 15 | 14 % |
| 16 | 14 % |
| 17 | 16 % |
| 18 | 16 % |
| 19 | 18 % |
| 20 | 18 % |
| 21 | 20 % |
| 22 | 20 % |
| 23 | 22 % |
| 24 | 22 % |
| 25 | 24 % |
| 26 | 24 % |
| 27 | 26 % |
| 28 | 26 % |
| 29 | 28 % |
| 30 | 28 % |

| Années d'exercice | Prime d'ancienneté |
|-------------------|--------------------|
| 31 | 30 % |
| 32 | 30 % |
| 33 | 32 % |
| 34 | 32 % |
| 35 | 34 % |
| 36 | 34 % |
| 37 | 34 % |
| 38 | 34 % |
| 39 | 34 % |
| 40 | 34 % |
| 41 | 34 % |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, leur rémunération peut être complétée

le cas échéant par les points supplémentaires visés à l'article A1.3.2.

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

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

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

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

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

08.01.2- Valeur du point

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

08.01.3- Rémunération des jeunes de moins de 18 ans

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

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

08.01.4- (Avenant n° 2022-03, 21 juin 2022, agréé) - Qualité de cadre

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

Seuls les salariés classés dans les métiers visés à l'article 15.03.4 de la présente convention sont susceptibles d'être intégrés, le cas échéant, à la catégorie des cadres pour le seul bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article 911.1 du Code de la sécurité sociale.

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

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

08.01.6- Ancienneté

08.01.6.1- Modalités de calcul

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

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

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

08.01.6.2- Salariés à temps partiel

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

08.02 - Salaire minimum conventionnel

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

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

La détermination de ce salaire minimum conventionnel ainsi que son incidence sur les différents éléments de rémunération sont précisées en annexe au présent avenant.⁽¹⁾

(1) Avenant n° 2009-03 du 3 avril 2009.

08.03 - Classement conventionnel

08.03.1- Classement conventionnel à l'embauche

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

08.03.2- Expérience professionnelle

08.03.2.1- Principe

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

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

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

08.03.2.2- Technicité des cadres

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

08.03.3- Promotion

(Résultant de la Recommandation patronale de la FEHAP du 4 sept. 2012, agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012)

08.03.3.1- Principe

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

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

À l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie d'une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier.

Cette augmentation s'apprécie au jour de la promotion. Les éléments de rémunération à prendre en compte pour s'assurer de cette augmentation minimum sont les suivants :

— Au titre de l'ancien métier : le salaire de base tel que défini à l'article 08.01.1 majoré de l'ancienneté, du complément technicité lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1 et de l'indemnité de promotion, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

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

Dans l'hypothèse où l'écart entre l'ancien et le nouveau métier, déterminé conformément aux alinéas précédents, n'est pas au moins égal à 10 %, il est mis en place une indemnité de promotion afin d'atteindre l'augmentation minimum de 10 %.

L'indemnité de promotion est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière, sauf nouvelle promotion.

(Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé) Les indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1 « de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre » qui ont été prises en compte dans la détermination de l'augmentation minimum de 10 % ne sont pas maintenues dans le nouveau métier de promotion. En cas de nouvelle promotion, l'indemnité de promotion éventuellement déterminée lors d'une promotion antérieure

est prise en compte pour l'appréciation de l'augmentation minimum de 10 % dans les conditions visées aux alinéas ci-dessus. En revanche, elle n'est pas maintenue dans le nouveau métier.

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

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

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

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

Lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier non cadre dans un métier cadre, le salarié est positionné dans l'échelon débutant du nouveau métier et le complément technicité dans le nouveau métier est égal à 0 %.

Le passage dans l'échelon suivant du nouveau métier se détermine à compter du jour de la promotion.

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

08.04 - Indemnités

(Résultant de la Recommandation patronale de la FEHAP du 4 sept. 2012, agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012)

08.04.1- Principe

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

08.04.2- Indemnité de remplacement

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

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

L'indemnité de remplacement est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme du remplacement et est fixée dans les conditions suivantes :

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

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

— (Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé) le coefficient de base conventionnel du salarié remplaçant tel que défini à l'article 08.01.1 majoré de l'ancienneté, du complément technicité lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1 «de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre» et de l'indemnité de promotion à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

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

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

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

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

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

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

08.05 - Modalités de paiement et bulletins de salaire

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

Chapitre 5 Congés

Titre IX Congés payés

09.01 - Ouverture du droit à congé

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

09.01.1- Année de référence

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

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

09.01.2- Travail effectif

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Le salarié a droit à des congés payés, dès son premier jour de travail.

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

09.02 - Durée des congés

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

09.02.1- Calcul des congés

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

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

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

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

09.02.2- Détermination du travail effectif

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

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

- les absences pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale ;
- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) les congés pour soigner un enfant malade, pour événements familiaux.

09.02.3- Réduction de durée des congés

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

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

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Chaque quinzaine ou fraction de quinzaine d'absence pour maladie au-delà des trente premiers jours considérés comme temps de travail effectif donne lieu à une réduction de 1/24 du congé annuel «sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires.»

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Toutefois, pour l'application de la disposition ci avant, il ne sera pas tenu compte des absences - pour maladie - des femmes enceintes.

09.03 - Prise du congé

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

09.03.1- Période de congé

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

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

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

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

09.03.2- Report des congés payés

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Toutefois, lorsqu'en raison d'une absence due à un accident du travail, un accident de trajet, une maladie professionnelle, «une maladie non professionnelle ou un congé maternité» le salarié n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :

- soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur ou son représentant en fonction des critères prévus à l'article 09.03.3.
- soit compensé par une indemnité compensatrice :
- si l'absence se prolonge au-delà,
- par accord entre les parties,
- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) en cas de rupture du contrat de travail.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Sous réserve du respect de la prise en continu de 12 jours ouvrables de congés payés chaque année, le personnel originaire des départements et territoires d'outre-mer pourra cumuler les congés payés sur deux années.

09.03.3- *Ordre et date des départs*

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Le 1^{er} mars de chaque année, l'employeur ou son représentant établit, et communique par tout moyen aux salariés l'état des congés annuels, (c'est-à-dire l'ordre et les dates des départs) après avis des délégués du personnel.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'ordre des départs est arrêté en tenant compte notamment :

- des nécessités du service ;
 - du roulement des années précédentes ;
 - des charges de famille ;
 - (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) il sera tenu compte des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans le secteur privé ou public,
 - des conjoints travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané ;
 - de la durée des services dans l'établissement ou l'organisme ;
 - (Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé ; Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) ainsi que le cas échéant de l'activité chez un ou plusieurs employeurs.
 - (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) il sera tenu compte de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané.

09.03.4- *Prolongation des congés*

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

09.03.5- *Congés payés et maladie*

09.03.5.1- *Maladie à la date du début du congé*

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

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

09.03.5.2- *Maladie pendant le congé*

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

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

09.04 - Rémunération des congés

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

09.04.1- *Indemnité de congés payés*

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Toutefois, si elles apparaissent plus favorables au salarié, il devra être fait application, au lieu et place des dispositions ci-dessus, «des dispositions légales et réglementaires.»

09.04.2- Indemnité compensatrice de congés payés

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

a) Cas général :

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

Il n'est dû aucune indemnité au salarié licencié pour faute lourde.

b) Cas particulier :

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

09.05 - Congés payés exceptionnels

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

09.05.1- Champ d'application

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

09.05.2- Durée

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

— pour les personnels éducatifs : six jours ouvrables consécutifs,

— pour les autres personnels : trois jours ouvrables consécutifs,

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

09.05.3- Réduction de durée

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

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

- par quinzaine ou fraction de quinzaine en ce qui concerne les personnels éducatifs,
 - par mois ou fraction de mois en ce qui concerne les autres personnels,
- à un abattement d'une journée.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Pour l'application de la disposition ci-avant, il ne sera pas tenu compte des absences - pour maladie - des femmes enceintes.

09.05.4- Réserve

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

Chapitre 6

Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre X

Dispositions générales relatives à la suspension du contrat de travail

10.01 - Principe

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Le contrat de travail est suspendu dans les conditions légales et réglementaires lorsque le salarié n'exerce plus ses fonctions sans toutefois que le contrat soit rompu.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Il est précisé que le congé du salarié victime d'un accident de trajet est assimilé au congé du salarié victime d'un accident de travail.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Le contrat est suspendu notamment en cas de congés pour accomplissement du Service National, des périodes militaires obligatoires et du service dans la réserve opérationnelle visés à l'article 11.04 de la présente Convention.

10.02 - Les conséquences de la suspension

10.02.1- Conséquence de la suspension du contrat à durée indéterminée

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

10.02.2- Conséquence de la suspension du contrat de travail à durée déterminée

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

10.03 - Reprise d'activité après accident du travail ou maladie professionnelle

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois

civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Reprise d'activité

(même emploi ou emploi similaire)

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

Reprise d'une activité

(autre emploi)

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Si, à l'issue des périodes de suspension, le salarié est - par le médecin du travail - déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, il lui sera - compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications que celui-ci formule sur son aptitude à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis du comité social et économique - proposé un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Titre XI

Congés de courte durée

11.01 - Jours fériés

(Résultant de la Recommandation patronale de la FEHAP du 4 sept. 2012, agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012)

11.01.01- Enumération

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des codes locaux, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : 1^{er} Janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Tous-saint, 11 Novembre et Noël.

11.01.02- 1er Mai

Pour les salariés ayant travaillé le 1^{er} Mai il est fait application des dispositions légales, à savoir le payement double du 1^{er} Mai travaillé.

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

11.01.3- Autres jours fériés

11.01.3.1- Chômage

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

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

Les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois.

Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

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

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

11.01.3.3- Report du repos compensateur acquis

Si le salarié qui a acquis un droit à repos compensateur conformément à l'article 11.01.3.2 n'a pu en bénéficier en

raison d'une suspension de son contrat de travail, le repos compensateur est soit reporté, soit remplacé par une indemnité compensatrice.

11.02 - Congé pour soigner un enfant malade

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) «Sans préjudice de l'application des dispositions légales,» une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont tout enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de treize ans, tombe malade, dès lors que le conjoint salarié n'en bénéficie pas simultanément.

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

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Pour les enfants reconnus handicapés par «l'instance habilitée par les textes légaux et réglementaires», la limite d'âge est portée de treize à vingt ans.

Ces absences autorisées sont rémunérées comme temps de travail effectif.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Il en est de même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence.

11.03 - Congés pour événements familiaux

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

- décès du conjoint : 5 jours
- (Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) décès d'un enfant du salarié ou de celui de son conjoint : 5 jours
- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) décès du père ou de la mère : 3 jours
- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) décès d'un ascendant, autre que le père ou la mère : 2 jours
- décès d'un descendant, autre que l'enfant : 2 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours
- d'un gendre ou d'une bru : 2 jours
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours.
- décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint : 2 jours
- mariage d'un enfant : 2 jours
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour
- mariage du salarié : 5 jours

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

Ces congés ne viennent pas en déduction du congé annuel, à condition qu'ils soient pris au moment de l'événement. Toutefois, avec l'accord de l'employeur ou son représentant, ils pourront l'être dans la quinzaine où se situe l'événement.

- naissance d'un enfant : 3 jours

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

- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption : 3 jours

— (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours (Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur. (Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Il en est de même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence.

11.04 - Congés liés à l'accomplissement d'une période militaire obligatoire

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

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

11.05 - Congés exceptionnels pour convenances personnelles

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

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

11.06 - Congés ou réduction d'activité à mi-temps pour soigner un membre proche de sa famille

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

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

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

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

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

11.07 - Congé sabbatique

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, ainsi que de quatre années d'activité professionnelle et qui n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation, d'une durée d'au moins six mois au titre des dispositions légales et réglementaires.

Titre XII

Congé de maternité ou d'adoption - Congé parental

12.01 - Congé de maternité ou d'adoption

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

12.01.1- Congé de maternité

12.01.1.1- Durée

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé)

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

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) La durée du congé de maternité peut être anticipé ou reporté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

12.01.1.2- Maintien du salaire

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

12.01.2- Congé d'adoption

12.01.2.1- Bénéficiaires et durée

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Tout salarié à qui un Service Départemental d'Aide Sociale à l'Enfance l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption confie un enfant au moins, en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Il en est de même pour tout salarié qui adopte dans la légalité un enfant étranger.

12.01.2.2- Maintien du salaire

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

12.01.3- Réintégration dans l'emploi

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

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

12.01.4- Priorité de réembauchage

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Au-delà des congés pour maternité ou adoption, une priorité de réembauchage sera prévue en faveur des salariés qui résilieraient leur contrat de travail afin d'élever leurs enfants conformément aux dispositions légales et réglementaires.

12.02 - Congé parental d'éducation et période d'activité à temps partiel

12.02.1- Bénéficiaires - Conditions à remplir - Durée

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

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

12.02.2- Reprise anticipée d'activité

12.02.2.1- Reprise anticipée complète

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

12.02.2.2- Reprise provisoire d'activités à temps partiel

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

12.02.3- Réintégration

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

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

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

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin - notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail - d'une réadaptation professionnelle.

Titre XIII

Congés de maladie, rente invalidité et capital-décès

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

13.01 - Congés de maladie

13.01.1- Droits et obligations du salarié

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

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

d'un arrêt de travail antérieurement prescrit.

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

13.01.2- Indemnités complémentaires

13.01.2.1- Principe

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie reconnue comme telle par la Sécurité Sociale ou à une affection de longue durée, c'est-à-dire à une des affections énumérées dans le Code de la Sécurité Sociale, les salariés comptant au moins douze mois de travail effectif continu ou non dans l'établissement reçoivent des indemnités complémentaires. Celles-ci, dont le montant est déterminé à l'Article 13.01.2.4 ci-dessous, leur sont versées dans les conditions précisées aux Articles 13.01.2.2 et 13.01.2.3 ci-après.

13.01.2.2- Arrêt de travail dû à la maladie

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

a) Cas général :

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit - pour le salarié en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale mais, en cas d'hospitalisation (intervenue en début ou en cours d'arrêt de travail), elles sont versées dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail. Cette condition de perception des indemnités journalières est supprimée pour le salarié, invalide de 1^{re} catégorie ayant repris une activité à temps partiel dans l'établissement, lorsque le bénéfice des indemnités journalières lui est refusé au motif que son état est stabilisé ; à cet effet, le salarié fournira à l'employeur ou à son représentant un certificat notifiant la décision de l'organisme d'assurance maladie.

Elles cessent d'être servies :

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

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

— (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) soit lorsque le salarié cadre a été absent pour maladie pendant plus de 12 mois consécutifs.

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

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

b) Cas particulier de la femme enceinte :

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit - pour la salariée en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale mais, en cas d'hospitalisation, elles sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail.

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

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

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit pour le salarié en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 1° du Code de la Sécurité Sociale mais elles sont servies - pour chaque arrêt de travail - dès le point de départ de l'incapacité de travail.

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

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

13.01.2.4- Montant des indemnités complémentaires

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Lorsque les indemnités complémentaires sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail, leur montant sera calculé de façon à ce que le salarié malade perçoive - compte tenu des indemnités journalières dues par la sécurité sociale - l'équivalent (hors prime décentralisée) de son salaire net entier.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Lorsque le salarié cadre est indemnisé pendant la durée fixée à l'Article 13.01.2.2 a) les indemnités complémentaires doivent être calculées de façon à assurer au cadre l'équivalent de son traitement salaires net entier pendant les six premiers mois de l'arrêt de travail et l'équivalent de son demi-traitement pendant les six mois suivants.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Lorsque le salarié cadre est indemnisé au titre de l'Article 13.01.2.3 les indemnités complémentaires doivent être déterminées comme indiqué à cet article.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Lorsque les indemnités complémentaires ne sont pas versées pendant les trois premiers jours, il sera - à l'occasion de chaque absence pour maladie - déduit de l'indemnisation complémentaire nette du salarié concerné calculée comme indiqué ci-dessus une somme correspondant aux heures non effectuées au titre de ces trois journées du salarié concerné.

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

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

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

13.02 - Contre-visite médicale

13.02.1- Visite médicale de contrôle

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

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

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

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

13.02.2- Suite de la visite médicale de contrôle

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

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

13.03 - Rente invalidité

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

— en cas d'invalidité 1^{re} catégorie : 50 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point,

— en cas d'invalidité 2^e catégorie ou 3^e catégorie : à 80 % de ce même salaire.

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

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

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

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

13.04 - Capital-décès

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

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

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

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

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

13.05 - Financement du régime de prévoyance

Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

La charge correspondante est supportée :

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

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

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 7 de ladite convention.

Avenant n° 2022-03, 21 juin 2022, agréé par arr. 21 nov. 2022, JO 10 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

La charge correspondante est supportée :

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

(Avenant n° 2022-03, 21 juin 2022, agréé) Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 1 dudit accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Titre XIII bis

Généralisation de la couverture des frais de santé

Mod. par Avenant n° 2015-01, 27 janv. 2015, agréé par arr. 30 avr. 2015, JO 29 mai, non encore étendu, applicable sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

SNALESS (Adhésion par lettre du 1^{er} juillet 2015).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Additif 22 juin 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

13 bis - 01 - Champ d'application du régime de complémentaire santé

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

13 bis - 02 - Les bénéficiaires de la garantie

13 bis - 02.1- Bénéficiaires à titre obligatoire

Mod. par Additif n° 6, 12 mars 2024, agréé par arr. 19 juin 2024, JO 23 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC FSS ;

CFDT FNSSSSS ;

CFE-CGC FFSAS.

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés aux articles R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite «base obligatoire» telle que visée

à l'article 8, dès le premier jour de l'embauche.

13 bis - 02.2- Les cas dérogatoires

Mod. par Additif n° 3, 17 mai 2018, agréé par arr. 4 juill. 2018, JO 13 juill., applicable sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération des Services Publics et de Santé CGT FO ;

Fédération Nationale des Syndicats de Services de Santé et Service Sociaux CFDT.

Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé par arr. 21 novembre 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale (*Additif n° 3, 17 mai 2018, agréé : les termes «conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale» sont remplacés par les termes «conformément aux dispositions des articles R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale»*), peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :

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

- (*Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé*) *Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;*

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

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

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

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

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

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

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

13 bis - 03 - Amélioration de la couverture frais de santé

Mod. par Additif 22 juin 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Additif n° 2 18 sept. 2017, agréé par arr. 25 oct. 2017, JO 31 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération des services publics et de santé CGT-FO.

Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé par arr. 21 novembre 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC.

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

(Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé) À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix - formule «Alternative 1», formule «Alternative 2» - dont le prélèvement des cotisations sera effectué par l'employeur.

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

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

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

13 bis - 04 - Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

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

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

— son conjoint ;

et/ou

— ses enfants.

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

— à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

— au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

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

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

13 bis - 05 - Définition du conjoint et des enfants à charge

13 bis - 05.1- Conjoint

Est considéré comme conjoint :

— le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

— le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des 2 concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;

— le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

13 bis - 05.2- Enfants à charge

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

Les enfants ainsi définis doivent :

- être à charge au sens de la législation sociale
- ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre au régime de Sécurité sociale des étudiants ;
 - ou,
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle Emploi ;
 - ou,
 - être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ;
 - ou,
 - lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité.
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

13 bis - 06 - Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

13 bis - 06 a- Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties du régime frais de santé, et ce sur la base du dispositif en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail.

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

Les garanties maintenues sont identiques à celles du personnel en activité ; les éventuelles modifications apportées ultérieurement au régime seront également applicables aux bénéficiaires du dispositif.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier, dès la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties. Le salarié doit adresser le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur dans les meilleurs délais.

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

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, à la date à laquelle :

- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.

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

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

13 bis - 06 b- Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

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

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

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

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

13 bis - 07- Conditions de la garantie frais de santé

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

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la Sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

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

13 bis - 08 - Tableau des garanties

Mod. par Additif 22 juin 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Additif n° 2 18 sept. 2017, agréé par arr. 25 oct. 2017, JO 31 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération des services publics et de santé CGT-FO.

Mod. par Additif n° 3, 17 mai 2018, agréé par arr. 4 juill. 2018, JO 13 juill., applicable sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération des Services Publics et de Santé CGT FO ;

Fédération Nationale des Syndicats de Services de Santé et Service Sociaux CFDT.

Mod. par Additif n° 4, 5 sept. 2019, agréé par arr. 18 oct. 2019, JO 30 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération française de la Santé et de l'Action Sociale CFE CGC ;

Fédération des Services Publics et de Santé CGT FO ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT.

Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé par arr. 21 novembre 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la Sécurité

sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

(Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé) Les garanties sont exprimées en remboursements de la Sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux suivants selon trois niveaux de remboursements :

- régime de base obligatoire (Base 1) ;

- option Alternative 1 (Base 2) ;

- option Alternative 2 (Base 3).

(Additif n° 3, 17 mai 2018, agréé)

| | Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité Sociale | | | |
|--|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Garanties Base conventionnelle (*) | Base 1 | Base 2 (Alternative 1) | Base 3 (Alternative 2) | Base 4 (Alternative 3) |
| Frais d'hospitalisation | | | | |
| Chirurgie - Hospitalisation | | | | |
| Conventionnée - Frais de séjour | 100 % BR | 125 % BR | 150 % BR | 250 % BR |
| Conventionnée - Honoraires OPTAM/ OP-TAM-CO (*) | 100 % BR | 120 % BR | 170 % BR | 250 % BR |
| Conventionnée - Honoraires hors OP-TAM/OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 150 % BR | 200 % BR |
| Non conventionnée - Honoraires | 100 % TM | 100 %TM | 100 % TM | 100 % TM |
| Forfait hospitalier | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels |
| Forfait actes lourd | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels |
| Chambre particulière par jour | | | | |
| Conventionnée | 1.25 % PMSS | 1.25 % PMSS | 1,75 % PMSS | 2 % PMSS |
| Forfait en ambulatoire | 0.50 % PMSS | 0.50 % PMSS | 0,75 % PMSS | 1 % PMSS |
| Personne accompagnante | | | | |
| Conventionnée | non couverte | non couverte | 1,75 % PMSS | 2 % PMSS |
| Frais médicaux | | | | |
| Consultations - visites Généralistes OPTAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Consultations - visites Généralistes hors OP-TAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Consultations - visites Spécialistes OTPAM (*) | 100 % BR | 125 % BR | 180 % BR | 250 % BR |
| Consultations - visites Spécialistes hors OP-TAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 150 % BR | 200 % BR |
| Pharmacie | | | | |
| Pharmacie remboursée à 65% par la Sécurité sociale | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Pharmacie remboursée à 30 % par la Sécurité sociale | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Pharmacie remboursée à 15 % par la Sécurité sociale | non couverte | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Vaccins non remboursés par la SS | non couverte | non couverte | 50 € | 75 € |
| Analyses | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Auxiliaires médicaux | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |

| | Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité Sociale | | | |
|--|--|-----------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| Garanties Base conventionnelle (*) | Base 1 | Base 2 (Alternative 1) | Base 3 (Alternative 2) | Base 4 (Alternative 3) |
| Frais d'hospitalisation | | | | |
| Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 140 % BR | 170 % BR |
| Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 120 % BR | 150 % BR |
| Radiologie OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 125 % BR | 170 % BR |
| Radiologie hors OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 150 % BR |
| Orthopédie et autres prothèses | 100 % BR | 125 % BR | 150 % BR | 250 % BR |
| Prothèses Auditives (2) | 100 % BR | 100 % BR | 500 €/ oreille tous les 2 ans | 1 000 €/ oreille tous les 2 ans |
| Transport accepté par la Sécurité sociale | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Soins dentaires | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Onlays-Inlays | 100 % BR | 125 % BR | 150 % BR | 250 % BR |
| Orthodontie | | | | |
| Acceptée par la Sécurité sociale | 125 % BR | 200 % BR | 300 % BR | 350 % BR |
| Refusée par la sécurité sociale | non couverte | 150 €/ semestre de soins | 300 €/ semestre de soins | 500 €/ semestre de soins |
| Prothèses dentaires remboursées (1) | 500 €/an/bénéficiaire | 750 €/an/bénéficiaire | 1000 €/an/bénéficiaire | 1250 €/an/bénéficiaire |
| Remboursées : dents du sourire | 200 % BR | 250 % BR | 350 % BR | 450 % BR |
| Remboursées : dents de fond de bouche | 200 % BR | 200 % BR | 300 % BR | 350 % BR |
| Inlays-cores | 125 % BR | 125 % BR | 150 % BR | 200 % BR |
| Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale | non couverte | 150 €/dent/× 3/ an | 300 €/ dent /× 3/ an | 500 €/dent/× 3/an |
| Parodontologie | non couverte | non couverte | 300 €/dent/× 3/ an | 500 €/dent/× 3/an |
| Implantologie | non couverte | non couverte | 300 €/dent/× 3/an | 500 €/dent/× 3/an |
| | | | | |
| Verres et Montures (**) | Grille optique base 1 | Grille optique base 2 | Grille optique base 3 | Grille optique base 4 |
| Lentilles Prescrites : Acceptée, refusée, jetables | 50 €/an/bénéficiaire | 75 €/an/bénéficiaire | 150 €/an/bénéficiaire | 250 €/an/bénéficiaire |
| Chirurgie réfractive | non couverte | non couverte | 500 €/œil | 1000 €/œil |
| Frais de cures thermales (hors thalassothé- rapie) | | | | |
| Acceptée par la Sécurité sociale | non couverte | non couverte | 100 € | 200 € |
| Forfait Maternité | | | | |
| Forfait naissance | non couverte | non couverte | non couverte | non couverte |
| Médecines douces (Ostéopathie, Etiopathie, Acuponcteur,...) | | | | |
| Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels | non couverte | non couverte | 3 × 25 € | 3 × 50 € |
| Ostéodensitométrie osseuse | | | | |
| Par bénéficiaire | non couverte | non couverte | 30 € | 50 € |

| | Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité Sociale | | | |
|--|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Garanties Base conventionnelle (*) | Base 1 | Base 2 (Alternative 1) | Base 3 (Alternative 2) | Base 4 (Alternative 3) |
| Frais d'hospitalisation | | | | |
| Actes de Prévention | | | | |
| Tous les actes des contrats responsables | 100 % TM | 100 % TM | 100 % TM | 100 % TM |
| Patch anti-tabac | non couverte | non couverte | 100 € | 200 € |

(1) Le remboursement s'entend pour l'ensemble du poste Prothèses dentaires remboursées dans la limite du plafond indiqué par an et par bénéficiaire, au-delà le remboursement devra respecter le minimum du panier de soins : 125 % BR
(Hors nomenclature dans la future Classification Commune des Actes Médicaux pour le dentaire)
(2) Prise en charge au minimum de 100 % du ticket modérateur (TM)
(*) OPTAM/OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée/Option pratique tarifaire maîtrisée-Chirurgie obstétrique) : remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS) à compter du 1^{er} janvier 2017. Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/OPTAM-CO.
(**) Les garanties s'entendent par verre. Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes et ce, suivant l'acquisition du précédent équipement.
La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 12 mois en cas de renouvellement justifié médicalement par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription Initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du Code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur

(Additif n° 4, 5 sept. 2019, agréé)

| | Remboursement total dans la limite des frais réels y compris de la Sécurité Sociale, sauf pour certains forfaits en euros | | | |
|---|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Garanties base conventionnelle | Base 1 | Base 2 (Alternative 1) | Base 3 (Alternative 2) | Base 4 (Alternative 3) |
| Hospitalisation médicale et chirurgicale | | | | |
| Chirurgie - Hospitalisation (**) | | | | |
| Conventionnée - Frais de séjour | 100 % BR | 125 % BR | 150 % BR | 250 % BR |
| Conventionnée - Honoraires OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 120 % BR | 170 % BR | 250 % BR |
| Conventionnée - Honoraires hors OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 150 % BR | 200 % BR |
| Non conventionnée - Honoraires | 100 % TM | 100 % TM | 100 % TM | 100 % TM |
| Forfait hospitalier | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels |
| Forfait actes lourds | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels |
| Chambre particulière par jour (**) | | | | |
| Conventionnée | 1.25 % PMSS/jour | 1.25 % PMSS/jour | 1,75 % PMSS/jour | 2 % PMSS/jour |
| Forfait en ambulatoire | 0.50 % PMSS/jour | 0.50 % PMSS/jour | 0,75 % PMSS/jour | 1 % PMSS/jour |
| Personne accompagnante | | | | |
| Conventionnée | non couverte | non couverte | 1,75 % PMSS/jour | 2 % PMSS/jour |
| Frais médicaux | | | | |
| Consultations - visites Généralistes OPTAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Consultations - visites Généralistes hors OPTAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Consultations - visites Spécialistes OPTAM (*) | 100 % BR | 125 % BR | 180 % BR | 250 % BR |

| | Remboursement total dans la limite des frais réels y compris de la Sécurité Sociale, sauf pour certains forfaits en euros | | | |
|---|---|------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Garanties base conventionnelle | Base 1 | Base 2 (Alternative 1) | Base 3 (Alternative 2) | Base 4 (Alternative 3) |
| Consultations - visites Spécialistes hors OPTAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 150 % BR | 200 % BR |
| Pharmacie | | | | |
| Médicaments remboursés à 65 % par la Sécurité sociale | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Médicaments remboursés à 30 % par la Sécurité sociale | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Médicaments remboursés à 15 % par la Sécurité sociale | non couverte | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale | non couverte | non couverte | 50 €/an/bénéficiaire | 75 €/an/bénéficiaire |
| Analyses | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Auxiliaires médicaux | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 140 % BR | 170 % BR |
| Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 120 % BR | 150 % BR |
| Actes d'échographie OPTAM/OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 125 % BR | 170 % BR |
| Actes d'échographie hors OPTAM/OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 150 % BR |
| Radiologie OPTAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 125 % BR | 170 % BR |
| Radiologie hors OPTAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 150 % BR |
| Transport accepté par la Sécurité sociale | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Médecines douces | | | | |
| Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels/an/bénéficiaire Liste des praticiens pris en charge : consultations psychologues, ostéopathie, chiropractie, microkinésithérapie, étio-pathie, acupuncture, réflexologie, sophrologie, pédicure/podologue, équilibre alimentaire - diététique, séances de psychomotricité | non couverte | non couverte | 3 × 25 € | 3 × 50 € |

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

(*) OPTAM/OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée/Option pratique tarifaire maîtrisée-Chirurgie obstétrique) : remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS) à compter du 1^{er} janvier 2017. Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/OPTAM-CO.

(**) Y compris la maternité

Grille optique Base 1 :

| | | Type de verre - Code de regroupement 2020 | | Assuré < 16 ans | Assuré ≥ 16 ans |
|---------------|-------------|---|---|-----------------|-----------------|
| Simple | Unifocaux | VU1 | verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries | 50 € | 65 € |
| | | VU2 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries | 60 € | 70 € |
| | | VU3 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries | 60 € | 75 € |
| VU4 | | verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries | 75 € | 80 € | |
| VU5 | | Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries | 75 € | 90 € | |
| VU6 | | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie | 75 € | 90 € | |
| VU7 | | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries | 80 € | 100 € | |
| Complexe | Multifocaux | VM1 | verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries | 80 € | 80 € |
| | | VM2 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries | 90 € | 100 € |
| | | VM3 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries | 90 € | 100 € |
| | | VM4 | verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries | 100 € | 100 € |
| | | VM5 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries | 100 € | 100 € |
| | | VM6 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie | 110 € | 110 € |
| | | VM7 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries | 110 € | 110 € |
| Très complexe | | Monture | | 70 € | 80 € |

Grille optique Base 2

| | Type de verre - Code de regroupement 2020 | | | Assuré < 16 ans | Assuré ≥ 16 ans |
|---------------|---|---------|---|-----------------|-----------------|
| Simple | Unifocaux | VU1 | verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries | 50 € | 70 € |
| | | VU2 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries | 60 € | 80 € |
| | | VU3 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries | 60 € | 85 € |
| Complexe | | VU4 | verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries | 75 € | 85 € |
| | | VU5 | Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries | 75 € | 90 € |
| | | VU6 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie | 75 € | 95 € |
| | | VU7 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries | 80 € | 110 € |
| | Multifocaux | VM1 | verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries | 90 € | 110 € |
| | | VM2 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries | 100 € | 110 € |
| | | VM3 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries | 100 € | 130 € |
| Très complexe | | VM4 | verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries | 110 € | 135 € |
| | | VM5 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries | 110 € | 135 € |
| | | VM6 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie | 115 € | 140 € |
| | | VM7 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries | 115 € | 140 € |
| | | Monture | | 70 € | 100 € |

Grille optique Base 3

| | | Type de verre - Code de regroupement 2020 | | Assuré < 16 ans | Assuré ≥ 16 ans |
|---------------|-------------|---|---|-----------------|-----------------|
| Simple | Unifocaux | VU1 | verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries | 50 € | 80 € |
| | | VU2 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries | 60 € | 90 € |
| | | VU3 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries | 60 € | 90 € |
| Complexe | | VU4 | verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries | 75 € | 100 € |
| | | VU5 | Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries | 80 € | 100 € |
| | | VU6 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie | 80 € | 110 € |
| | | VU7 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries | 90 € | 120 € |
| Très complexe | Multifocaux | VM1 | verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries | 100 € | 150 € |
| | | VM2 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries | 110 € | 160 € |
| | | VM3 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries | 110 € | 160 € |
| | | VM4 | verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries | 120 € | 175 € |
| | | VM5 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries | 120 € | 175 € |
| | | VM6 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie | 130 € | 185 € |
| | | VM7 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries | 130 € | 185 € |
| | | Monture | | 75 € | 100 € |

Grille optique Base 4

| | | Type de verre - Code de regroupement 2020 | | Assuré < 16 ans | Assuré ≥ 16 ans | |
|----------|-----------|---|---|--|--|-------|
| Simple | Unifocaux | VU1 | verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries | 60 € | 90 € | |
| | | VU2 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries | 70 € | 100 € | |
| | | VU3 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries | 75 € | 100 € | |
| VU4 | | verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries | 80 € | 100 € | | |
| VU5 | | Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries | 90 € | 110 € | | |
| VU6 | | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie | 90 € | 120 € | | |
| VU7 | | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries | 100 € | 130 € | | |
| Complexe | | VM1 | verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries | 110 € | 175 € | |
| | | VM2 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries | 120 € | 185 € | |
| | | VM3 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries | 120 € | 185 € | |
| | | Très complexe | Multifocaux | VM4 | verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries | 130 € |
| | VM5 | | | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries | 130 € | 200 € |
| | VM6 | | | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie | 140 € | 210 € |
| | VM7 | | | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries | 140 € | 210 € |
| | | Monture | | 100 € | 100 € | |

(Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé)

| | Remboursements Dans la limite des frais réels y compris de la Sécurité sociale, sauf pour les prestations au ticket modérateur et les forfaits en euros | | |
|--|--|----------|----------|
| | Base 1 | Base 2 | Base 3 |
| Hospitalisation médicale et chirurgicale | | | |
| Chirurgie - Hospitalisation (**) | | | |
| Conventionnée - Frais de séjour | 100 % BR | 125 % BR | 250 % BR |

| | Remboursements Dans la limite des frais réels y compris de la Sécurité sociale, sauf pour les prestations au ticket modérateur et les forfaits en euros | | |
|---|--|----------------------------|----------------------------|
| | Base 1 | Base 2 | Base 3 |
| Conventionnée - Honoraires OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 150 % BR | 250 % BR |
| Conventionnée - Honoraires hors OPTAM/ OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 130 % BR | 200 % BR |
| Non conventionnées - Honoraires | 100 % TM | 100 % TM | 100 % TM |
| Forfait hospitalier | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels |
| Forfait actes lourds | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels | couverture aux frais réels |
| Chambre particulière (**) | | | |
| Conventionnée | 1,25 % PMSS / J | 1,50 % PMSS / J | 2 % PMSS / J |
| Forfait en ambulatoire | 0,50 % PMSS / J | 0,75 % PMSS / J | 1 % PMSS / J |
| Personne accompagnante | | | |
| Conventionnée | non couverte | 1,50 % PMS / J | 2 % PMS / J |
| Frais médicaux | | | |
| Consultations - Visites Généralistes OPTAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Consultations - Visites Généralistes hors OPTAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Consultations - Visites Spécialistes OPTAM (*) | 100 % BR | 140 % BR | 250 % BR |
| Consultations - Visites Spécialistes hors OPTAM (*) | 100 % BR | 120 % BR | 200 % BR |
| Médicament remboursée à 65 % par la SS | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Médicament remboursée à 30 % par la SS | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Médicament remboursée à 15 % par la SS | non couverte | 100 % BR | 100 % BR |
| Vaccins non remboursés par la SS | non couverte | 25 €/an/bénéficiaire | 75 €/an/bénéficiaire |
| Analyses | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Auxiliaires médicaux | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM/OP-TAM-CO (*) | 100 % BR | 140 % BR | 170 % BR |
| Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors OP-TAM/OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 120 % BR | 150 % BR |
| Actes d'échographie OPTAM/OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 120 % BR | 170 % BR |
| Actes d'échographie hors OPTAM/OPTAM-CO (*) | 100 % BR | 100 % BR | 150 % BR |
| Radiologie OPTAM (*) | 100 % BR | 120 % BR | 170 % BR |
| Radiologie hors OPTAM (*) | 100 % BR | 100 % BR | 150 % BR |
| Transport accepté par la SS | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |

| | Remboursements Dans la limite des frais réels y compris de la Sécurité sociale, sauf pour les prestations au ticket modérateur et les forfaits en euros | | |
|---|--|----------|----------|
| | Base 1 | Base 2 | Base 3 |
| Médecines douces reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels/bénéficiaire/an Liste des praticiens pris en charge : consultations psychologues, ostéopathie, chiropractie, microkinésithérapie, étiopathie, acupuncture, réflexologie, sophrologie, pédicure/podologue, équilibre alimentaire - diététique et séances de psychomotricité | non couverte | 3 × 25 € | 3 × 50 € |
| (*) : OPTAM / OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée/ Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1 ^{er} janvier 2017, le Contrat d'Accès aux Soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/ l'OPTAM-CO. (**) : y compris maternité | | | |

| | Base 1 | | | Base 2 | | | Base 3 | | |
|--|--------------|-----------------------|---------------|-------------------------|-------------------------|---------------|-------------------------|-------------------------|----------------|
| Aide auditive et orthopédie | | | | | | | | | |
| Orthopédie et autres prothèses | 100 % BR | | | 130 % BR | | | 250 % BR | | |
| Véhicule pour handicapé | 100 % BR | | | 130 % BR | | | 250 % BR | | |
| Classes correspondant au Plan Santé | Classe 1 | | Classe 2 | Classe 1 | | Classe 2 | Classe 1 | | Classe 2 |
| Aide Auditive (1) | 100 % PLV | | 100 % BR | 100 % PLV | | 250 €/oreille | 100 % PLV | | 1000 €/oreille |
| Cures thermales | | | | | | | | | |
| Acceptée par la Ss / an / bénéficiaire | non couverte | | | non couverte | | | 200 € | | |
| Prévention | | | | | | | | | |
| Tous les actes des contrats responsables | 100 % TM | | | 100 % TM | | | 100 % TM | | |
| Ostéodensitométrie osseuse/an/bénéficiaire | non couverte | | | non couverte | | | 50 € | | |
| Patch anti tabac/an/bénéficiaire | non couverte | | | non couverte | | | 200 € | | |
| Dentaire | | | | | | | | | |
| Soins dentaires | 100 % BR | | | 100 % BR | | | 100 % BR | | |
| Onlays - Inlays | 100 % BR | | | 130 % BR | | | 250 % BR | | |
| Orthodontie | | | | | | | | | |
| - Acceptée par la SS | 125 % BR | | | 200 % BR | | | 350 % BR | | |
| - Refusée par la SS | non couverte | | | 300 €/semestre de soins | | | 500 €/semestre de soins | | |
| Prothèses dentaires non remboursées | non couverte | | | 500 €/dent × 2/an | | | 750 €/dent × 2/an | | |
| | | | | | | | | | |
| Parodontologie | non couverte | | | 500 €/dent × 2/an | | | 750 €/dent × 2/an | | |
| Implantologie | non couverte | | | 500 €/dent × 2/an | | | 750 €/dent × 2/an | | |
| Classes correspondant au Plan Santé | Plan San-té | Panier modé-ré | Pa-nier libre | Plan San-té | Panier modé-ré | Pa-nier libre | Plan San-té | Panier modé-ré | Pa-nier libre |
| Prothèses dentaires remboursées (2) | | 500 €/an/bénéficiaire | | | 1 000 €/an/bénéficiaire | | | 1 500 €/an/bénéficiaire | |

| | Base 1 | | | Base 2 | | | Base 3 | | |
|---|-----------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| - remboursées : dents du sourire (incisive, canine, prémolaire) | | 200 % BR | 200 % BR | | 350 % BR | 200 % BR | | 450 % BR | 450 % BR |
| - remboursées : dents de fond de bouche | 100 % PLV | 200 % BR | 200 % BR | 100 % PLV | 300 % BR | 200 % BR | 100 % PLV | 350 % BR | 350 % BR |
| - Inlays-cores | | 125 % BR | 125 % BR | | 150 % BR | 125 % BR | | 200 % BR | 200 % BR |
| <p>(1) : prise en charge au minimum de 100 % TM. Les limitations de renouvellement des équipements suivent le décret de janvier 2019 et les montants versés les limites fixées dans le cadre des contrats responsables.</p> <p>(2) : le remboursement s'entend pour l'ensemble du poste Prothèses dentaires remboursées dans la limite du plafond indiqué par an et par bénéficiaire, au-delà le remboursement devra respecter le minimum du panier de soins : 125 % BR</p> | | | | | | | | | |

| | Base 1 | | Base 2 | | Base 3 | |
|--|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Optique (3) | | | | | | |
| Classe correspondant au Plan santé | Classe A | Classe B | Classe A | Classe B | Classe A | Classe B |
| Monture | 100 % PLV | Grille optique base 1 | 100 % PLV | Grille optique base 2 | 100 % PLV | Grille optique base 3 |
| Verres | | | | | | |
| Lentilles (acceptées, refusée et jetables) | 50 €/an/bénéficiaire | | 100 €/an/bénéficiaire | | 250 €/an/bénéficiaire | |
| Chirurgie réfractive | - | | 500 €/œil | | 1000 €/œil | |
| <p>(3) : Les garanties s'entendent par verre. Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes (sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée pour les adultes où la période est réduite à 12 mois *) et ce, suivant l'acquisition du précédent équipement.</p> <p>Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique.</p> <p>* La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 12 mois en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur La présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p> | | | | | | |

| Grilles optiques | | Base 1 | | Base 2 | | Base 3 | |
|------------------|---|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| | | Enfant | Adulte | Enfant | Adulte | Enfant | Adulte |
| VU1 | verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et - 6,00 dioptries | 50,00 € | 65,00 € | 50,00 € | 70,00 € | 60,00 € | 90,00 € |
| VU2 | Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 | 60,00 € | 70,00 € | 60,00 € | 80,00 € | 70,00 € | 100,00 € |
| VU3 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère-cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries | 60,00 € | 75,00 € | 60,00 € | 85,00 € | 75,00 € | 100,00 € |
| VU4 | verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de - 6,00 à - 6,00 dioptries | 75,00 € | 80,00 € | 75,00 € | 85,00 € | 80,00 € | 100,00 € |

| Grilles optiques | | Base 1 | | Base 2 | | Base 3 | |
|------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | Enfant | Adulte | Enfant | Adulte | Enfant | Adulte |
| UU5 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à - 4,00 dioptries | 75,00 € | 90,00 € | 75,00 € | 90,00 € | 90,00 € | 110,00 € |
| UU6 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie | 75,00 € | 90,00 € | 75,00 € | 95,00 € | 90,00 € | 120,00 € |
| UU7 | verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries | 80,00 € | 100,00 € | 80,00 € | 110,00 € | 100,00 € | 130,00 € |
| | | | | | | | |
| VM1 | verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et - 4,00 dioptries | 80,00 € | 80,00 € | 90,00 € | 110,00 € | 110,00 € | 175,00 € |
| VM2 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries | 90,00 € | 100,00 € | 100,00 € | 110,00 € | 120,00 € | 185,00 € |
| VM3 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries | 90,00 € | 100,00 € | 100,00 € | 130,00 € | 120,00 € | 185,00 € |
| | | | | | | | |
| VM4 | verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries | 100,00 € | 100,00 € | 110,00 € | 135,00 € | 130,00 € | 200,00 € |
| VM5 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries | 100,00 € | 100,00 € | 110,00 € | 135,00 € | 130,00 € | 200,00 € |
| VM6 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie | 110,00 € | 110,00 € | 115,00 € | 140,00 € | 140,00 € | 210,00 € |
| VM7 | verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries | 110,00 € | 110,00 € | 115,00 € | 140,00 € | 140,00 € | 210,00 € |
| | | | | | | | |
| Monture | | 70,00 € | 80,00 € | 70,00 € | 100,00 € | 100,00 € | 100,00 € |

13 bis - 09 - Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

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

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

13 bis -10 - Conditions de suspension des garanties

Mod. par Additif 22 juin 2015, agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Additif n° 2 18 sept. 2017, agréé par arr. 25 oct. 2017, JO 31 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération des services publics et de santé CGT-FO.

Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé par arr. 21 novembre 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC.

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

(Additif n° 2 18 sept. 2017, agréé) Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime de base obligatoire et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux options «Alternative 1», «Alternative 2» ou «Alternative 3» ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

(Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé) Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou les périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée ou de congé rémunéré par l'employeur donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement (Instruction D55127 du 17 juin 2021). Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime de base obligatoire et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux options «Alternative 1», ou «Alternative 2» ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

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

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

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

13 bis - 11 - Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Forclusion :

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

Prescriptions :

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime notamment les demandes de prestations

sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, à l'article L 221-11 du code de la Mutualité ou au code des assurances.

13 bis - 12 - Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

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

13 bis - 13 - Cotisations

Mod. par Additif n° 3, 17 mai 2018, agréé par arr. 4 juill. 1018, JO 13 juill., applicable sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération des Services Publics et de Santé CGT FO ;

Fédération Nationale des Syndicats de Services de Santé et Service Sociaux CFDT.

Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé par arr. 21 novembre 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Rectificatif 8 sept. 2022, agréé par arr. 21 novembre 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Mod. par Additif n° 6, 12 mars 2024, agréé par arr. 19 juin 2024, JO 23 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC FSS ;

CFDT FNSSSSS ;

CFE-CGC FFSAS.

Les taux de cotisations définis par le présent article sont des taux d'équilibre fixés par les partenaires sociaux et les organismes assureurs référencés visés à l'article 14. Ce sont des taux de cotisations plafonnés lorsque l'employeur sollicite l'un desdits organismes assureurs référencés.

Par conséquent, lorsque l'employeur sollicite un organisme assureur non référencé, il ne pourra lui opposer ces taux d'équilibre de cotisations.

Les taux de cotisations sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de sécurité social (PMSS).

13.1- Régime de base obligatoire

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

— 50 % pour l'employeur ;

— 50 % pour le salarié.

(Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé) Taux de cotisations pour le régime général :

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

Taux de cotisations pour le régime local

- Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,56 % du PMSS, soit un montant de 19.20 € (valeur du PMSS pour 2022, publiée au Journal officiel du 18 décembre 2021).

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

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

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------|--------------------|
| Base 2 | Salarié | 1.44 % (47.68 €) |
| Base 3 | Salarié | 1.89 % (62.58 €) |
| Base 4 | Salarié | 2.35 % (77.81 €) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2018, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2017

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

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------|--------------------|
| Base 2 | Salarié | 1.03 % (34.10 €) |
| Base 3 | Salarié | 1.47 % (48.67 €) |
| Base 4 | Salarié | 1.92 % (63.57 €) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2018, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2017

(Additif n° 6, 12 mars 2024, agréé) Taux de cotisations pour le régime général :

— Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 1,10 % du PMSS, soit un montant de 42,50 € (valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023).

Taux de cotisations pour le régime local :

— Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,64 % du PMSS, soit un montant de 24,73 € (valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023).

Les tableaux relatifs aux taux de cotisation sont désormais les suivants :

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

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------|--------------------|
| Base 2 | Salarié | 1.6 % (64.14 €) |
| Base 3 | Salarié | 2.39 % (92.35 €) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023

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

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------|--------------------|
| Base 2 | Salarié | 1.29 % (49.85 €) |
| Base 3 | Salarié | 1.97 % (76.12 €) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023

13.2- (Additif n° 6, 12 mars 2024, agréé) - Régimes optionnels

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

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

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------|--------------------|
| Base 2 | Salarié | 0.78 % (30.14 €) |
| Base 3 | Salarié | 1.56 % (60.28 €) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023

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

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------|--------------------|
| Base 2 | Salarié | 0.78 % (30.14 €) |
| Base 3 | Salarié | 1.56 % (60.28 €) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023

13.3- (Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé) - Régime facultatif des ayants droits

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

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

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------------------|---------------------|
| Base 1 | Conjoint facultatif | 1.06 % (36.34 €) |
| | Enfant facultatif | 0.60 % (20.57 €) |
| Base 2 | Conjoint facultatif | 1.78 % (61.02 €) |
| | Enfant facultatif | 1.05 % (35.99 €) |

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------------------|---------------------|
| Base 3 | Conjoint facultatif | 2.51 % (86.04 €) |
| | Enfant facultatif | 1.53 % (52.45 €) |

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

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

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------------------|---------------------|
| Base 1 | Conjoint facultatif | 0.72 % (24.68 €) |
| | Enfant facultatif | 0.42 % (14.40 €) |
| Base 2 | Conjoint facultatif | 1.43 % (49.02 €) |
| | Enfant facultatif | 0.87 % (29.82 €) |
| Base 3 | Conjoint facultatif | 2.10 % (71.99 €) |
| | Enfant facultatif | 1.30 % (44.56 €) |

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

13.3- (Additif n° 6, 12 mars 2024, agréé) - Régime facultatif des ayants droits

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

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

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------------------|--------------------|
| Base 1 | Conjoint facultatif | 1.22 % (47.14 €) |
| | Enfant facultatif | 0.69 % (26.66 €) |
| Base 2 | Conjoint facultatif | 1.78 % (68.78 €) |
| | Enfant facultatif | 1.05 % (40.57 €) |
| Base 3 | Conjoint facultatif | 2.51 % (96.99 €) |
| | Enfant facultatif | 1.53 % (59.12 €) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023

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

| Base conventionnelle | | Taux de cotisation |
|----------------------|---------------------|--------------------|
| Base 1 | Conjoint facultatif | 0.83 % (32.07 €) |
| | Enfant facultatif | 0.48 % (18.55 €) |
| Base 2 | Conjoint facultatif | 1.43 % (55.26 €) |
| | Enfant facultatif | 0.87 % (33.62 €) |
| Base 3 | Conjoint facultatif | 2.10 % (81.14 €) |
| | Enfant facultatif | 1.30 % (50.23 €) |

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du PMSS pour 2024, publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023

13 bis - 14 - Modalités d'adhésion

Mod. par Additif n° 3, 17 mai 2018, agréé par arr. 4 juill. 2018, JO 13 juill., applicable sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération des Services Publics et de Santé CGT FO ;

Fédération Nationale des Syndicats de Services de Santé et Service Sociaux CFDT.

Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé par arr. 21 novembre 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC.

(Additif n° 5, 7 juill. 2022, agréé) Sont référencés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé, les organismes suivants :

- Groupe VYV - Harmonie mutuelle, MGEN,

- Malakoff - Humanis - AESIO

- MNH

- OCIANE MATMUT

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

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

Le choix des organismes référencés peut être modifié par accord.

13 bis - 15 - Fonds social

Mod. par Additif n° 3, 17 mai 2018, agréé par arr. 4 juill. 2018, JO 13 juill., applicable sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération des Services Publics et de Santé CGT FO ;

Fédération Nationale des Syndicats de Services de Santé et Service Sociaux CFDT.

(Additif n° 3, 17 mai 2018, agréé) Les organismes référencés se sont engagés à créer un fonds social dédié aux salariés relevant des structures adhérentes à la FEHAP et entrant dans la mutualisation, en parallèle du fonds social national de leur Institution. Le protocole technique et financier précisera les modalités d'alimentation de ce fonds

social dédié.

Le Comité de suivi, décrit à l'article 16 du présent avenant, devra définir les axes d'intervention du fonds avec les organismes assureurs dans un règlement intérieur du fonds social dédié.

Les organismes référencés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

13 bis - 16 - Suivi du régime de complémentaire santé

Mod. par Additif n° 3, 17 mai 2018, agréé par arr. 4 juill. 2018, JO 13 juill., applicable sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération des Services Publics et de Santé CGT FO ;

Fédération Nationale des Syndicats de Services de Santé et Service Sociaux CFDT.

(Additif n° 3, 17 mai 2018, agréé) Le suivi du régime de complémentaire santé se fait dans le cadre de la Commission Paritaire après un travail mené au sein d'un Comité de suivi. Le Comité de suivi est composé de deux représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés signataires du présent avenant et de ses additifs, et d'un nombre équivalent de représentants désignés par la fédération des employeurs.

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

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

Titre XIV

Accidents de travail, maladies professionnelles, rente incapacité et capital-décès

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

14.01 - Accidents de travail et maladies professionnelles

14.01.1- Principe

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

14.01.2- Absence consécutive à un accident du travail

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

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

14.01.3- Absence consécutive à une maladie professionnelle

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

- 1) avoir contracté une maladie professionnelle au sens du Code de la Sécurité Sociale, ladite maladie devant avoir un lien avec l'entreprise ;
- 2) avoir droit aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale en cas de maladie professionnelle.

14.01.4- Montant des indemnités complémentaires

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

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

14.02 - Disposition particulière

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

14.03 - Rente incapacité

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

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

14.04 - Capital-décès

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

14.05 - Financement

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Avenant n° 2022-03, 21 juin 2022, agréé par arr. 21 nov. 2022, JO 10 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

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

(Avenant n° 2022-03, 21 juin 2022, agréé) Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 1 dudit accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Chapitre 7

La rupture du contrat de travail

Titre XV

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée

15.01 - Démission

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

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

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

15.02 - Licenciement

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

15.02.1- Règles générales

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

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

- respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires,
- respecter, s'il y a lieu, un préavis dont la durée est précisée à l'article 15.02.2.1-b) de la convention,
- verser, s'il y a lieu, au salarié licencié une indemnité de licenciement calculée comme indiquée l'article 15.02.3.

15.02.1.1- Licenciement pour absence de notification d'absence

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par pli recommandé avec avis de réception non suivie d'effet dans un délai de trois jours francs, pourra entraîner le licenciement du salarié.

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

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

a) Licenciement au cours des périodes de suspension

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Au cours des périodes de suspension dues à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle et, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation visé au 4^e alinéa de l'article 10.01 ci-dessus, l'employeur ou son représentant ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

b) Licenciement à l'issue des périodes de suspension

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

L'employeur ou son représentant ne peut prononcer le licenciement d'un tel salarié que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de lui proposer un emploi dans les conditions prévues au deuxième point de l'article 10.01 ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) L'employeur ou son représentant prononce le licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Il pourra être procédé au licenciement d'un salarié définitivement inapte à l'emploi à partir du moment où son inaptitude - non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - aura été médicalement établie par la médecine du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires, et que toutes mesures d'adaptation du poste ou du reclassement du salarié, éventuellement sollicitées par le médecin du travail, n'auront pu être satisfaites, ceci dans aucun des établissements dépendant de la même entreprise.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) L'employeur ou son représentant est tenu de faire connaître par écrit aux salariés les motifs qui s'opposent à son reclassement, s'il ne peut lui proposer un autre emploi.

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

15.02.1.4 (d'origine)- Licenciement pour motif économique

Mod. par Recommandation patronale, 4 sept. 2012, agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

15.02.1.4.1 - Consultation des représentants du personnel

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

15.02.1.4.2 - Conditions

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.

15.02.1.4.3 - Priorité de réembauchage

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

15.02.1.4 (nouveau)- Licenciement pour motif économique

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

15.02.1.4.1 - Consultation des délégués syndicaux

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

15.02.1.4.2 - Consultation des représentants du personnel

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par l'employeur ou son représentant qu'après consultation préalable des instances représentatives du personnel en place qui pourront présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

15.02.1.4.3 - Ordre des licenciements

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Si les licenciements ne peuvent être évités, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères devront prendre notamment en compte :

1^e — Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés,

2^e — L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise,

3^e — La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés,

4^e — Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

15.02.1.4.4 - Priorité de réembauchage

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

15.02.2- Préavis

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs ;

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

15.02.2.1- Durée

a) En cas de démission :

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

— un mois pour les non-cadres,

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

— (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) trois mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, qui comptent plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue en qualité de cadre ou de non cadre au service de la même entreprise.

b) En cas de licenciement :

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

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

- un mois pour les non-cadres,
- quatre mois pour les cadres.

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

- deux mois pour les non cadres,
- quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,
- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715.

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

15.02.2.2- Préavis et recherche d'un emploi

Pendant la période du préavis :

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

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

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

15.02.2.3- Inexécution du préavis

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

a) Dispense d'effectuer le préavis :

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

b) Inobservation du préavis par le salarié démissionnaire :

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

c) Inobservation du préavis par le salarié licencié :

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

d) Impossibilité d'exécuter le préavis :

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Toutefois, quand - par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - le licenciement est prononcé par application de l'Article 15.02.1.4 b) de la présente Convention, le salarié recevra - dans les conditions légales et réglementaires - une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la durée du préavis auquel il a droit en fonction de son ancienneté, telle que précisée à l'Article 15.02.1.4 b) de la présente Convention.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Quand - par suite d'une maladie ou d'un accident de la vie courante - le licenciement est prononcé par application de l'Article 15.02.1.3 de la présente Convention, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié ne percevra pas d'indemnité compensatrice de préavis. Toutefois, le préavis non exécuté est pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

15.02.3- Indemnité de licenciement

(Résultant de la Recommandation patronale de la FEHAP du 4 sept. 2012, agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012)

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

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

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

1° (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

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

15.03 - Retraite

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

15.03.1- Mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant en raison de l'âge du salarié ne constitue pas un licenciement mais une mise à la retraite dès lors que sont remplies les conditions requises par les dispositions légales et réglementaires.

15.03.1.1- Préavis

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

— trois mois pour les non cadres,

— (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous, dans l'établissement,

— (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 comptant deux ans d'ancienneté dans l'établissement.

15.03.1.2- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) - Montant de l'allocation en cas de mise à la retraite

Les salariés visés à l'article 15.03.1. ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

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

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

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la mise à la retraite ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la mise à la retraite ;

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

15.03.2- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) - Départ volontaire à la retraite

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de son âge ne constitue pas une démission mais le départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause remplit les conditions légales et réglementaires requises remplit les conditions légales et réglementaires.

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

15.03.2.1- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Le départ volontaire à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est égale à celle du préavis prévu par la présente convention en cas de démission (15.02.2.1 a).

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

15.03.2.2.1 - Principe

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l'article 15.03.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent - lors de leur départ à la retraite - dix années au moins d'ancienneté au sens de l'article 08.01.6.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il conviendra :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple de calcul n° 1 - Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 - salarié à temps complet ayant 30 ans d'ancienneté - salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 2 500 euros

— Allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois soit 15 000 €

— Indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois soit 5 000 €

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

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

Exemple de calcul n° 2 - Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 - salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté bénéficiant des avantages individuels acquis en matière de jours fériés - salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 euros

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

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

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

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

Exemple de calcul n° 3 - Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1^{er} janvier 2014 - salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté ne bénéficiant pas des avantages individuels acquis en matière de jours fériés - salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 euros

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

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

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

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

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

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

a. Le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 ;

b. Le calcul de la durée des congés payés ;

c. Le calcul de la prime décentralisée.

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

Lorsqu'au cours d'un mois, du temps de repos aura été pris, il sera établi une annexe au bulletin de paye

mentionnant :

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

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

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

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

15.03.3- Affiliation à une institution de retraite complémentaire

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Quelle que soit la nature de leurs contrats de travail, les salariés doivent être affiliés dès le premier jour à une institution de retraite complémentaire autorisée par le ministère compétent conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

15.03.4- (Avenant n° 2022-03, 21 juin 2022, agréé) - Coefficients hiérarchiques

Mod. par Avenant n° 2022-03, 21 juin 2022, agréé par arr. 21 nov. 2022, JO 10 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

Mod. par Additif 15 nov. 2023, agréé par arr. 25 juin 2024, JO 26 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CGT ;

CGT FO ;

CFDT ;

CTFC.

Peuvent être intégrés par l'employeur à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale, les salariés exerçant les métiers auxquels sont attribués les coefficients hiérarchiques ci-après :»

15.03.4.1- Coefficient hiérarchique - 255 :

- Infirmier D.E. ou autorisé ou de secteur psychiatrique

*- Infirmier breveté sana**

() Emplois en cadre d'extinction*

*- Pupitreux Niveau 3**

() Emplois en cadre d'extinction*

- *Préparateur de travaux Niveau 1**

(*) Emplois en cadre d'extinction

- (Ajouté par Additif 15 nov. 2023, agréé) *Infirmier hygiéniste/en hémovigilance*

- (Ajouté par Additif 15 nov. 2023, agréé) *Infirmier en santé au travail*

15.03.4.2- *Coefficient hiérarchique - 272 :*

- *Manipulateur d'électro-radiologie médicale*

- *Éducateur sportif*

- *Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans**

(*) Emplois en cadre d'extinction

- *Professeur adjoint EPS**

(*) Emplois en cadre d'extinction

- *Éducateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé**

(*) Emplois en cadre d'extinction

- *Instituteur titulaire du C.A.P.**

(*) Emplois en cadre d'extinction

- *Préparateur de travaux Niveau 2**

(*) Emplois en cadre d'extinction

15.03.4.3- *Coefficient hiérarchique - 281 :*

- *Secrétaire médical*

- *Responsable du secrétariat médical*

- *Assistant gestionnaire de flux*

- *Technicien de laboratoire*

- *Technicien supérieur en prothèse-orthèse*

- *Infirmier spécialisé diplômé*

- *Orthophoniste*

- *Orthoptiste*

- *Masseur-kinésithérapeute*

- *Ergothérapeute*

- *Psychomotricien*

- *Diététicien*

- *Éducateur petite enfance*

- *Animateur socio-éducatif niveau II*

- *Éducateur technique spécialisé*

- *Éducateur spécialisé*

- *Enseignant d'activités physiques et sportives*

- *Conseiller en économie sociale et familiale*

- *Enseignant spécialisé*

- *Technicien administratif*

- *Rédacteur*

- *Secrétaire de direction*

- *Comptable*

- *Assistant des services économiques*

- *Technicien*

- *Infirmier manipulateur radio diplômé**

(*) Emplois en cadre d'extinction

- *Jardinière d'enfants spécialisée**

(*) Emplois en cadre d'extinction

- *Éducateur technique spécialisé assimilé**

(*) Emplois en cadre d'extinction

- *Chef préparateur de travaux**

(*) Emplois en cadre d'extinction

- Chef d'exploitation*

(*) Emplois en cadre d'extinction

- Programmeur d'études Niveau 1- Niveau 2*

(*) Emplois en cadre d'extinction

- Chef pupitreur*

(*) Emplois en cadre d'extinction

- (Ajouté par Additif 15 nov. 2023, agréé) Pédicure-podologue

15.03.4.4- Coefficient hiérarchique - 295 :

- Préparateur en pharmacie

- Préparateur en pharmacie chef de groupe

- Formateur IFSI

- Assistant social

- Informaticien

- Responsable logistique Niveau 2

- Responsable logistique Niveau 3

- Programmeur assembleur*

(*) Emplois en cadre d'extinction

- Assistant social moniteur d'école*

(*) Emplois en cadre d'extinction

- Dépensier*

(*) Emplois en cadre d'extinction

- Programmeur d'études Niveau 3*

(*) Emplois en cadre d'extinction

- (Ajouté par Additif 15 nov. 2023, agréé) Coordonnateur de secteur

- (Ajouté par Additif 15 nov. 2023, agréé) Gestionnaire de cas

- (Ajouté par Additif 15 nov. 2023, agréé) Mandataire judiciaire

- (Ajouté par Additif 15 nov. 2023, agréé) Responsable logistique Niveau 1

- (Ajouté par Additif 15 nov. 2023, agréé) Technicien d'étude clinique

Titre XVI

Cessation du contrat de travail à durée déterminée

16.01 - Cessation à l'échéance du terme

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Le contrat de travail à durée déterminée «à terme précis» cesse de plein droit à l'échéance du terme dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

16.02 - Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu par anticipation que dans les cas limitativement énumérés par les dispositions légales et réglementaires.

Le non-respect, par l'une des parties, des dispositions qui précèdent ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages-intérêts dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires.

16.03 - Indemnité de fin de contrat

Les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de fin de contrat doivent être conformes aux dispositions

légales et réglementaires.

Titre XVII

Transfert du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, cession, fusion, transformation, ou de changement de lieu de l'établissement, tous les contrats de travail en cours subsistent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Chapitre 8

Divers

Titre XVIII

Logement éventuel des personnels

18.01 - Principe

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement de leur personnel. Toutefois, des chambres et des logements meublés ou non, peuvent être mis à la disposition du personnel, à titre onéreux - sauf dans le cas où le contrat d'embauche prévoit la gratuité du logement - aux conditions fixées en annexe IV à la présente Convention.

18.02 - Conditions d'attribution

Les logements sont attribués par l'employeur ou son représentant, compte tenu des nécessités du service, des charges de famille et de l'ancienneté.

Lorsque le nombre des occupants vient à diminuer, l'agent logé ne peut se refuser à l'échange de son logement contre un autre moins important.

18.03 - Logement et contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

La jouissance du logement fourni par l'employeur ou son représentant est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire. Par suite, et en aucun cas, les occupants ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions de la législation des loyers, visant notamment le maintien dans les lieux.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) En cas de décès d'un salarié dans l'exercice de ses fonctions, son conjoint et ses enfants à charge peuvent conserver le logement pendant 3 mois.

Le personnel jouissant d'un logement non meublé par l'employeur ou son représentant est soumis aux mêmes règles que le personnel bénéficiant d'un logement meublé. Toutefois, dans le cas de rupture du contrat de travail par l'une des deux parties, un délai d'un mois au maximum, à partir de la cessation effective du contrat, sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.

18.04 - Les conditions de logement

Lorsque l'établissement hospitalise des malades contagieux, les logements situés hors des bâtiments abritant ces malades sont attribués par priorité aux ménages avec enfants.

18.05 - Les obligations du salarié

18.05.1- Conditions d'occupation

Sauf lorsque l'emploi implique obligatoirement la résidence, le salarié logé pourra demander à ne plus être logé par l'établissement, sans que cela puisse entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel logé jouira de sa liberté individuelle pleine et entière, sauf restrictions imposées par le règlement visé à l'article 18.05.2 ci-dessous.

Le salarié logé, meublé ou non, est responsable du bon entretien des locaux, du matériel et du mobilier mis à sa disposition. Il usera des locaux avec le souci de les maintenir en parfait état et de ne pas gêner ses voisins.

En cas de dégradation (dont il sera pécuniairement responsable), de négligence grave, de plaintes des voisins et de manquement au règlement, la jouissance du logement pourra lui être retirée sur décision de l'employeur ou de son représentant.

18.05.2- Règlement d'occupation

Dans chaque établissement, un règlement spécial concernant les logements sera élaboré par l'employeur ou son représentant : ce règlement sera communiqué à l'intéressé préalablement à l'embauche.

L'employeur ou son représentant s'assurera que les dispositions en sont bien observées par les inspections faites en présence de l'intéressé ou d'un représentant qualifié du personnel.

18.05.3- Obligation d'assurance

Le salarié logé souscrira obligatoirement, auprès de la compagnie de son choix, une assurance garantissant sa responsabilité s'agissant des risques locatifs liés à l'occupation des logement ou chambre mis à sa disposition.

Il en attestera auprès de la direction par fourniture du document établi par la compagnie.

Titre XIX Repas du personnel

19.01 - Principe

Les salariés pourront être nourris à titre onéreux par l'établissement.

Les salariés pourront prendre leur repas dans l'établissement, dans les salles à manger prévues à cet effet et aménagées selon la réglementation en vigueur, aux heures fixées par l'employeur ou son représentant.

19.02 - Conditions

Les tarifs des repas fournis aux salariés sont définis dans les accords de salaires ou les annexes à la présente convention.

Les suppléments ou régimes spéciaux, dont la délivrance ne peut constituer une obligation pour l'établissement, pourront faire l'objet de remboursements supplémentaires.

Titre XX Dispositions spéciales à certains médecins, pharmaciens et biologistes

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

20.01 - Domaine d'application

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

— (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dans les établissements admis à participer à l'exécution du service public hospitalier suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques.

20.02 - Exclusions

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

20.03 - Congés de perfectionnement scientifique

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

20.04 - Résiliation du contrat

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

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

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

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

20.05 - Risques professionnels

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

Titre XXI

Accord Croix Rouge Française - FEHAP - nexem relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

L'accord est intégré dans ce titre (non reproduit)

ANNEXES

(Pour des raisons techniques liées au confinement dû à la pandémie de la Covid 19, les illustrations ne sont pas à jour de l'avenant de révision n° 2020-01 du 12 mars 2020)

Annexe I - Classement des salariés par filières

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

La présente Annexe énumère les différents regroupements de métiers et métiers, leurs définitions, conditions d'accès, dispositions spécifiques, ainsi que les éléments de rémunération permettant de déterminer la rémunération conventionnelle.

Il convient donc - chaque fois qu'un salarié occupe un des métiers ci-après énumérés - de préciser dans la lettre d'embauché, le contrat de travail et sur la fiche de paie le métier occupé et - en cas contraire - d'y indiquer l'assimilation entre l'emploi occupé et un des métiers énumérés à la présente Annexe.

Par ailleurs, lorsqu'un métier déterminé correspond plusieurs fonctions possibles, il devra être précisé sur les documents précités la ou les fonction(s) remplies.

Tous les métiers ci-après définis peuvent être exercés sur le territoire national par les ressortissants des États membres de l'Union Européenne ou des États parties à l'accord sur l'espace économique européen qui sont qualifiés pour les exercer dans un de ces États.

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification dont l'intéressé se prévaut et celle requise en application du dispositif conventionnel existant ou des dispositions réglementaires concernant ce métier (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée préalablement à son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification. (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) En ce qui concerne la référence aux titres et diplômes de travail social, l'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans la présente Convention Collective peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Un accusé de réception du dossier du postulant lui est adressé dans un délai d'un mois à compter de sa réception et celui-ci est informé le cas échéant de tout document manquant.

Tous les métiers qualifiés ci-après définis peuvent être exercés par les salariés ayant obtenu les titres, diplômes ou certificats requis par le biais de la validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services doivent justifier des qualifications requises dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

A1.1. Classement des salariés par filières

Filière : Soignante - Regroupement 1.1

Agent des services de soins

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

2 fonctions :

- Préposé radio
- Garde-malade

Qui correspondent à :

3 métiers :

- Agent de soins
- Brancardier
- Agent d'amphithéâtre

Critères de regroupement

L'agent des services de soins est un salarié qui exécute, auprès des usagers, des tâches simples.

Coefficient de référence 306

Agent de soins Coef. Réf. 306

| Regroupement | Agent des services de soins | | |
|---------------|-----------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Préposé radio | | | 43 |
| Garde malade | | | |

Définition du métier

L'agent de soins est un salarié qui assiste un professionnel en exécutant des tâches simples (techniques, de surveillance des usagers...).

Le garde malade n'est pas habilité à donner des soins.

Dispositions spécifiques

L'agent de soins exerçant des fonctions de préposé en radiologie et travaillant en salle bénéficie d'un complément métier de 43 points.

Brancardier Coef. Réf. 306

Définition du métier

Le brancardier assure principalement le transport et l'accompagnement des usagers.

Agent d'amphithéâtre Coef. Réf. 306

Définition du métier

L'agent d'amphithéâtre assure des soins post mortem, accueille et informe les familles et l'entourage du défunt.

Il assure le nettoyage des locaux et des matériels du dépôt mortuaire.

Dispositions spécifiques

L'agent d'amphithéâtre bénéficie d'un complément métier de 34 points.

L'agent d'amphithéâtre participant aux autopsies bénéficie d'un complément métier de 44 points.

Filière : Soignante - Regroupement 1.2

Auxiliaire de soins

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

2 métiers

- Aide-soignant

- Auxiliaire de puériculture

Critères de regroupement

Les aides-soignants et auxiliaires de puériculture sont titulaires des diplômes professionnels requis pour exercer ces professions réglementées.

«Coefficient de référence 376»

Aide-soignant «Coef. Réf. 376»

Définition du métier

L'aide-soignant assure, selon les dispositions réglementaires, les soins d'hygiène corporelle, de confort et de bien-être des usagers.

Conditions d'accès au métier

L'aide-soignant est titulaire du diplôme d'État d'aide-soignant ou remplit les conditions pour exercer en qualité d'aide-soignant non diplômé assimilé.

Dispositions spécifiques

L'aide-soignant exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'aide soignant exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Auxiliaire de puériculture «Coef. Réf. 376»

Définition du métier

L'auxiliaire de puériculture, selon les dispositions réglementaires, assure des soins d'hygiène, de bien-être et de confort auprès des enfants et participe à leur éveil.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire de puériculture est titulaire du diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture.

Dispositions spécifiques

L'auxiliaire de puériculture exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Filière : Soignante - Regroupement 1.3

Assistant des activités de soins

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

2 fonctions :

- Secrétaire médical diplômé

- Secrétaire médical Bac spécialisé en secrétariat médical ou médico-social ou diplôme équivalent ou certificat CRF

Qui correspondent à :

3 métiers :

- Secrétaire médical

- Responsable du secrétariat médical

- Assistant gestionnaire de flux

Critères de regroupement

En fonction de son champ de compétences, l'assistant des activités de santé assure les travaux d'accueil et de secrétariat dans le cadre de l'activité médicale et administrative ou apporte une assistance à l'organisation des hospitalisations et à la coordination de la gestion des flux.

Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac ou des diplômes requis pour exercer son métier.

Coefficient de référence 376

Assistant gestionnaire de flux Coef. Réf. 376

Regroupement

| Assistant des activités de santé | | |
|----------------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | 20 |

Définition du métier

Il assiste le gestionnaire de flux dans ses tâches. Il aide à l'organisation des hospitalisations et à la coordination de la gestion des flux.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité d'assistant gestionnaire des flux le salarié doit être titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau équivalent.

Dispositions spécifiques

L'assistant gestionnaire de flux bénéficie d'un complément métier de 20 points.

Filière : Soignante - Regroupement 1.4

Assistant médico-technique A

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

2 fonctions :

- Préparateur pharmacie + 500 lits
- Préparateur en pharmacie chef de groupe qui encadre au moins 3 préparateur en pharmacie ETP

Qui correspondent à :

2 métiers :

- Préparateur en pharmacie
- Préparateur en pharmacie chef de groupe

Critères de regroupement

Le préparateur en pharmacie est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession.

Coefficient de référence 432

Préparateur en pharmacie Coef. Réf. 432

Définition du métier

Le préparateur en pharmacie assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien.

Conditions d'accès au métier

Le préparateur en pharmacie est titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou a obtenu une autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le Code de la Santé Publique.

Préparateur en pharmacie chef de groupe Coef. Réf. 432

| Regroupement | Assistant médico-technique A | | |
|--|------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Préparateur en pharmacie chef de groupe + 500 lits | | | 62 |
| Préparateur en pharmacie chef de groupe qui encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie ETP | 62 | | |

Définition du métier

Le préparateur en pharmacie assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien.

Conditions d'accès au métier

Le préparateur en pharmacie est titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou a obtenu une autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le Code de la Santé Publique.

Le préparateur en pharmacie chef de groupe a sous ses ordres au moins 3 préparateurs E.T.P.

Dispositions spécifiques

Le préparateur en pharmacie chef de groupe bénéficie :

- soit, d'un complément métier de 62 points quand il exerce dans un établissement ayant au moins 500 lits et sous réserve d'avoir au moins 9 années d'ancienneté dans l'emploi. Ce complément est limité à un salarié par établissement,
- soit, d'un complément encadrement de 62 points lorsqu'il encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie E.T.P.

Filière : Soignante - Regroupement 1.5**Assistant médico-technique B**

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

4 métiers :

- Manipulateur d'électro-radiologie
- Technicien de laboratoire
- Technicien supérieur en prothèse-orthèse
- Responsable médico-technique B

Critères de regroupement

L'assistant médico-technique effectue des tâches complexes dans le domaine médico-technique.

Il est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession.

Coefficient de référence 477

Manipulateur d'électro-radiologie médicale Coef. Réf. 477

Définition du métier

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale utilise les rayonnements ionisants à des fins diagnostiques et thérapeutiques sous la responsabilité médicale.

Il contribue au respect des règles de la radio-protection, conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale est titulaire du D.E. de manipulateur d'électroradiologie médicale, du B.T.S. d'électroradiologie ou du diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique ou a satisfait aux épreuves de vérification des connaissances prévues par le décret N° 84.170 modifié du 17 juillet 1984.

Dispositions spécifiques

Le manipulateur d'électro-radiologie médicale bénéficie d'un complément métier de 10 points.

Technicien de laboratoire Coef. Réf. 477

Définition du métier

Le technicien de laboratoire effectue des analyses médicales et transcrit les résultats.

Il effectue certains prélèvements sous réserve d'être titulaire du certificat de prélèvements.

Il agit sous la responsabilité médicale.

Conditions d'accès au métier

Le technicien de laboratoire est titulaire du DELAM, du D.U.T., du B.T.S. ou du DETAB ou a satisfait aux exigences du Décret n° 76-1004 du 4 novembre 1976.

Dispositions spécifiques

Le technicien de laboratoire bénéficie d'un complément métier de 10 points.

Technicien supérieur en prothèse-orthèse Coef. Réf. 477

Définition du métier

Le technicien supérieur prothésiste-orthésiste réalise, sur prescription médicale, des prothèses et des orthèses.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire du B.T.S. de prothésiste-orthésiste ou du B.T.S. podo-orthésiste ou répond aux conditions de l'Arrêté du 25 septembre 1985.

Dispositions spécifiques

Le technicien supérieur prothésiste-orthésiste bénéficie d'un complément métier de 10 points.

Responsable médico-technique B Coef. Réf. 477

Définition du métier

Le responsable médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'assistants médico-techniques.

Conditions d'accès au métier

Le responsable médico-technique a sous ses ordres au moins 3 assistants médico-techniques E.T.P.

Dispositions spécifiques

Le responsable médico-technique bénéficie d'un complément encadrement de 73 points.

Le responsable médico-technique bénéficie d'un complément métier de 10 points.

Filière : Soignante - Regroupement 1.6

Infirmier

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

8 fonctions :

- Infirmier D.E.
- Infirmier autorisé
- Infirmier de secteur psychiatrique
- Infirmier hygiéniste/en hémovigilance
- Infirmier en santé au travail
- Infirmier spécialisé
- Puéricultrice
- Infirmier anesthésiste diplômé d'État

Qui correspondent à :

3 métiers :

- Infirmier D.E. ou autorisé
- Infirmier spécialisé diplômé
- Formateur IFSI

Critères de regroupement

L'infirmier est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession et, le cas échéant, de sa spécialité.

Coefficient de référence 477

Infirmier D.E. ou autorisé Coef. Réf. 477

| Regroupement | Infirmier | | |
|---------------------------------------|------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Infirmier D.E. | | | |
| Infirmier autorisé | | | |
| Infirmier hygiéniste/en hémovigilance | | 10 | |
| Infirmier de secteur psychiatrique | | | |
| Infirmier en santé au travail | | 10 | |

Définition du métier

L'infirmier D.E. ou autorisé exerce conformément aux dispositions réglementaires

L'infirmier hygiéniste est chargé de mettre en œuvre les actions de prévention du risque infectieux et de lutte contre les infections nosocomiales.

L'infirmier en hémovigilance est chargé de mettre en œuvre les actions de prévention des risques et effets indésirables liés au recueil et à l'utilisation des produits sanguins labiles.

L'infirmier de secteur psychiatrique dispense, conformément aux dispositions réglementaires, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins en santé mentale.

Conditions d'accès au métier

L'infirmier D.E. ou autorisé est titulaire du diplôme d'État d'infirmier ou des diplômes, certificats et titres exigés en application des dispositions du Code de la Santé Publique.

L'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance a validé une formation diplômante dans son champ d'intervention.

L'infirmier en santé au travail a validé une formation diplômante dans son champ d'intervention.

L'infirmier de secteur psychiatrique est titulaire du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique ou du diplôme d'État d'Infirmier.

Dispositions spécifiques

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil) dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance ayant validé une formation diplômante dans son champ d'intervention bénéficie d'un complément diplôme de 10 points pour un temps plein. Le montant de ce complément est fixé proportionnellement au temps consacré à l'exercice de la fonction d'infirmier hygiéniste ou en hémovigilance quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein.

L'infirmier en santé au travail ayant validé une formation diplômante dans son champ d'intervention bénéficie d'un complément diplôme de 10 points

L'infirmier de secteur psychiatrique exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Infirmier spécialisé diplômé Coef. Réf. 477

| Regroupement | Infirmier | | |
|---------------------------------------|------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Infirmier spécialisé | | 30 | |
| Puéricultrice | | 30 | |
| Infirmier anesthésiste diplômé d'État | | 82 | |

Définition du métier

L'infirmier spécialisé diplômé dispense, selon la réglementation en vigueur, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins dans sa spécialité.

Conditions d'accès au métier

L'infirmier spécialisé diplômé est titulaire du diplôme correspondant à la spécialité exercée.

Dispositions spécifiques

L'infirmier spécialisé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'infirmier spécialisé en puériculture bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

L'infirmier anesthésiste diplômé d'État bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

L'infirmier spécialisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une

prime fonctionnelle égale à 14 points.

Formateur IFSI Coef. Réf. 477

| Regroupement | Infirmier | | |
|------------------------------|------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Moniteur d'école d'infirmier | 84 | 30 ou 82 | 7 |

Définition du métier

Le formateur IFSI transmet des savoirs et des savoir-faire liés au métier d'infirmier.

Conditions d'accès au métier

Le formateur IFSI doit être titulaire du diplôme d'État d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique et du diplôme de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

Le formateur IFSI bénéficie d'un complément métier de 7 points.

Le formateur IFSI titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le formateur IFSI spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le formateur IFSI spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

En outre, lorsqu'il exerce en qualité de moniteur d'école d'infirmiers, le formateur IFSI bénéficie d'un complément encadrement de 84 points.

Responsable infirmier Coef. Réf. 477

| Regroupement | Infirmier | | |
|--------------------------------------|------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Infirmier coordonnateur S.S.A.D.P.A. | 40 ou 90 | 30 ou 82 | 40 |
| Infirmier chef | 40 | | |
| Surveillant ou infirmier major | 90 | | |

Définition du métier

Le responsable infirmier assure la responsabilité et la coordination de personnels infirmiers.

Conditions d'accès au métier

Le responsable infirmier a exercé les fonctions d'infirmier pendant plusieurs années et encadre des personnels infirmiers, aides-soignants et, le cas échéant, aides-médico-psychologiques.

Dispositions spécifiques

Le responsable infirmier bénéficie d'un complément encadrement de 40 points quand il encadre au moins 5 infirmiers E.T.P. ou 10 infirmiers, aides-soignants et, le cas échéant, aides-médico-psychologiques E.T.P., ou de 90 points quand il encadre au moins 7,5 infirmiers E.T.P. ou 15 infirmiers, aides-soignants, et le cas échéant, aides-médico-psychologiques E.T.P.

Le responsable infirmier coordonnateur en S.S.A.D.P.A. bénéficie, en outre, d'un complément métier de 40 points.

Le responsable infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

Le responsable infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le responsable infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le responsable infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le responsable infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

Filière : Soignante - Regroupement 1.7

Rééducateur

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

7 Métiers :

- Orthophoniste
- Orthoptiste
- Masseur - Kinésithérapeute
- Ergothérapeute
- Psychomotricien
- Diététicien
- Pedicure-Podologue
- Responsable Rééducateur

Critères de regroupement

Le rééducateur contribue, sous l'autorité technique médicale, au dépistage, à la prévention, à la rééducation et à la thérapie des personnes accueillies en développant des traitements adaptés aux déficiences ou aux handicaps de nature somatique, psychique, mentale, physique, motrice, du langage ou de la vue.

Le rééducateur est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession correspondante.

Coefficient de référence 487

Orthophoniste Coef. Réf. 487

Définition du métier

L'orthophoniste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'orthophoniste est titulaire du certificat de capacité d'orthophoniste

Orthoptiste Coef. Réf. 487

Définition du métier

L'orthoptiste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'orthoptiste est titulaire du certificat de capacité d'orthoptiste.

Masseur-kinésithérapeute Coef. Réf. 487

Définition du métier

Le Masseur-kinésithérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le Masseur-kinésithérapeute est titulaire du diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute.

Ergothérapeute Coef. Réf. 487

Définition du métier

L'ergothérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'ergothérapeute est titulaire du diplôme d'État d'ergothérapeute.

Psychomotricien Coef. Réf. 487

Définition du métier

Le psychomotricien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le psychomotricien est titulaire du diplôme d'État de psychomotricien.

Diététicien Coef. Réf. 487

Définition du métier

Le diététicien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le diététicien est titulaire du diplôme d'État de diététicien.

Pédicure-podologue Coef. Réf. 487

Définition du métier

Le pédicure-podologue exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le pédicure-podologue est titulaire du diplôme d'État de pédicure-podologue.

Responsable rééducateur Coef. Réf. 487

Définition du métier

Le responsable rééducateur assure la responsabilité et la coordination de personnels de rééducation.

Conditions d'accès au métier

Le responsable rééducateur a sous ses ordres au moins 3 rééducateurs E.T.P. de sa spécialité.

Dispositions spécifiques

Le responsable rééducateur bénéficie d'un complément encadrement de 73 points.

Filière : Soignante - Cadres - Regroupement 1.8**Encadrants de soins**

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

3 fonctions :

- Infirmier coordonnateur SSADPA

- Infirmier chef

- Surveillant ou infirmier major

Qui correspondent à :

5 métiers :

- Gestionnaire de flux

- Encadrant médico-technique

- Encadrant de l'enseignement de santé
- Encadrant d'unité de soins
- Encadrant d'unité de rééducation

Critères de regroupement

L'encadrant de soins est un professionnel assurant de façon autonome des activités très complexes.

Il est généralement chargé d'assurer la responsabilité et la coordination d'autres professionnels médico-techniques, rééducateurs, soignants ou élèves en formation.

Gestionnaire de flux Coef. Réf. 537

Regroupement

| Encadrant de soins | | |
|------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | |

Définition du métier

En lien avec les équipes médicales et paramédicales, le gestionnaire de flux a pour mission l'organisation des hospitalisations et la coordination de la gestion des flux

Il participe, par une connaissance à court et moyen terme des flux hospitaliers, à l'organisation du parcours des patients.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de gestionnaire des flux le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 et posséder 5 ans d'expérience en qualité de personnel soignant, de logisticien,...

Encadrant médico-technique Coef. Réf. 517

Définition du métier

L'encadrant médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'assistants médico-techniques. Il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant médico-technique encadre au moins 5 assistants médico-techniques ETP.

Dispositions spécifiques

L'encadrant médico-technique bénéficie d'un complément métier de 43 points.

Encadrant de l'enseigneenet de santé Coef. Réf. 517

Définition du métier

L'encadrant de l'enseignement de santé assure la responsabilité et la coordination d'élèves infirmiers. Il transmet des savoirs et des savoir-faire liés au métier d'infirmier.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant de l'enseignement de santé doit être titulaire du diplôme d'État d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique et du diplôme de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

L'encadrant de l'enseignement de santé d'un complément métier de 51 points.

L'encadrant de l'enseignement de santé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'encadrant de l'enseignement de santé spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'encadrant de l'enseignement de santé spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

Encadrant d'unité de soins Coef. Réf. 517

| Regroupement | Encadrants de soins | | |
|--------------------------------|------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Infirmier coordonnateur SSADPA | 0 ou 50 | | 40 |

| Regroupement | Encadrants de soins | | |
|--------------------------------|------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Infirmier chef | | 30 ou 82 | |
| Surveillant ou infirmier major | 50 | 30 ou 82 | |

Définition du métier

L'encadrant d'unité de soins assure la responsabilité et la coordination de personnels infirmiers.

En qualité de surveillant il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant d'unité de soins a exercé les fonctions d'infirmier pendant plusieurs années et encadre 5 infirmiers E.T.P. ou 10 infirmiers, aides-soignants et, le cas échéant, accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides-médico-psychologiques) ETP.

Dispositions spécifiques

L'encadrant d'unité de soins bénéficie d'un complément encadrement de 50 points quand il encadre au moins 7,5 infirmiers E.T.P. ou 15 infirmiers, aides-soignants, et, le cas échéant, accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides-médico-psychologiques) ETP.

L'encadrant d'unité de soins qui exerce en service de soins à domicile bénéficie, en outre, d'un complément métier de 40 points.

L'encadrant d'unité de soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

L'encadrant d'unité de soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'encadrant d'unité de soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'encadrant d'unité de soins spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

L'encadrant d'unité de soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

Encadrant d'unité de rééducation Coef. Réf. 517

Définition du métier

L'encadrant d'unité de rééducation assure la responsabilité et la coordination de personnels de rééducation. Il assure la gestion quotidienne d'une unité ou d'un service.

Conditions d'accès au métier

L'encadrant d'unité de rééducation encadre 3 à moins de 10 E.T.P. rééducateurs.

Dispositions spécifiques

L'encadrant d'unité de rééducation bénéficie d'un complément métier de 43 points.

Filière : Soignante - Cadres - Regroupement 1.9

Cadres de santé

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

6 métiers :

- Psychologue
- Cadre médico-technique
- Cadre de rééducation
- Cadre infirmier
- Cadre de l'enseignement de santé
- Directeur IFSI

Critères de regroupement

Le cadre de santé est un professionnel assurant de façon autonome des activités très complexes, généralement chargé d'encadrer d'autres professionnels médico-techniques, rééducateurs, soignants ou enseignants ou d'assurer la direction d'un établissement d'enseignement et son fonctionnement par la gestion des moyens mis à sa disposition.

Cadre médico-technique Coef. Réf. 530

Définition du métier

Le cadre médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'encadrants médico-techniques ou personnel médico-technique.

Conditions d'accès au métier

Le cadre médico-technique a plusieurs encadrants médico-techniques sous ses ordres et encadre au moins 10 assistants médico-techniques ETP de même spécialité.

Dispositions spécifiques

Le cadre médico-technique bénéficie d'un complément métier de 60 points.

Cadre de rééducation Coef. Réf. 530

Définition du métier

Le cadre de rééducation assure la responsabilité et la coordination d'encadrants d'unité de rééducation ou personnel de rééducation.

Conditions d'accès au métier

Le cadre de rééducation encadre plusieurs encadrants d'unité de rééducation ou au moins 10 E.T.P de personnels de rééducation.

Dispositions spécifiques

Le cadre de rééducation bénéficie d'un complément métier de 60 points.

Cadre infirmier Coef. Réf. 590

Définition du métier

Le cadre infirmier assure les fonctions d'organisation de service et est garant, en lien avec les médecins, de la qualité des soins.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins ou 35 E.T.P. dans les structures médico-sociales.

Il encadre 3 encadrants d'unités de soins et 35 E.T.P. dans les structures sanitaires.

Conditions d'accès au métier

Le cadre infirmier est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 1.

Dispositions spécifiques

Le cadre infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

Cadre de l'enseignement de santé Coef. Réf. 537

Définition du métier

Le cadre de l'enseignement de santé conçoit les orientations pédagogiques et détermine les stratégies à utiliser pour les atteindre.

Conditions d'accès au métier

Le cadre de l'enseignement de santé doit être titulaire du diplôme d'État d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique, ou du diplôme de spécialité requis pour exercer le métier enseigné ainsi que du diplôme de cadre de santé.

Dispositions spécifiques

Le cadre de l'enseignement de santé bénéficie d'un complément métier de 53 points.

Le cadre de l'enseignement de santé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre de l'enseignement de santé spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre de l'enseignement de santé spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

Directeur d'IFSI Coef. Réf. 559

Définition du métier

Le directeur d'IFSI est responsable de la conception du projet pédagogique, de l'organisation de la formation initiale et continue dispensée dans l'école, de l'animation et de l'encadrement de l'équipe enseignante, du fonctionnement général de l'école, de l'organisation de l'enseignement théorique et pratique, du contrôle des études et du suivi de la situation des élèves.

Conditions d'accès au métier

Le cadre de l'enseignement de santé doit être titulaire du diplôme d'État d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique, ou du diplôme de spécialité requis pour exercer le métier enseigné ainsi que du diplôme de cadre de santé ou d'un certificat de validation du cycle de formation de l'E.H.E.S.P.

Dispositions spécifiques

Le directeur d'IFSI bénéficie d'un complément métier de 31 points.

Le directeur d'IFSI titulaire du diplôme d'Infirmier de bloc opératoire et le cadre de l'enseignement de santé directeur d'IFSI spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le directeur d'IFSI spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

Filière : Soignante - Cadres - Regroupement 1.10

Cadres de gestion des soins

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

2 fonctions :

- Infirmier général adjoint

- Infirmier général

Qui correspondent à :

2 Métiers :

- Cadre coordonnateur des soins

- Directeur des soins

Critères de regroupement

Le cadre de gestion de soins organise l'activité et coordonne les moyens matériels et humains d'un ou plusieurs services médicaux/paramédicaux selon les orientations de l'établissement et les impératifs de soins des patients.

Cadre coordonnateur des soins Coef. Réf. 620

| Regroupement | Cadres de gestion des soins | | |
|---------------------------|-----------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Infirmier général adjoint | | 30 ou 82 | |
| Infirmier général | | 30 ou 82 | |

Définition du métier

Le cadre coordonnateur des soins est responsable de l'organisation, de la coordination et du contrôle des activités de l'ensemble des personnels d'un, ou plusieurs, ou de tous les services médicaux de l'établissement.

Il veille particulièrement, en liaison avec le corps médical de l'établissement, à la qualité des soins infirmiers et participe à la conception, à l'organisation et à l'évolution des services médicaux

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 2.

Il encadre 6 E.T.P. cadres infirmiers ou paramédicaux.

Dispositions spécifiques

Le cadre coordonnateur des soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre coordonnateur des soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre coordonnateur des soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre coordonnateur des soins spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre coordonnateur des soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

Directeur des soins Coef. Réf. 716

Regroupement

| Cadres de gestion des soins | | |
|-----------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | |

Définition du métier

Le directeur des soins définit la politique des soins en s'appuyant sur le projet médical et le projet d'établissement.

Il peut participer aux instances de direction, à la CME, au CLIN,...

Il encadre et a sous sa responsabilité l'encadrement infirmier, et, le cas échéant, l'encadrement paramédical.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit du diplôme de cadre de santé, soit d'un master 2.

Il encadre 12 E.T.P. cadres infirmiers ou paramédicaux.

Dispositions spécifiques

Le directeur des soins exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, (y compris les salles de réveil), dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le directeur des soins exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le directeur des soins titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

Le directeur des soins spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

Filière : Éducative et sociale - Regroupement 2.1

Auxiliaire de vie

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Auxiliaire de vie Coef. Réf. 306

| Regroupement | Agent des services éducatifs et sociaux | | |
|-------------------|---|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Auxiliaire de vie | | | |

Définition du métier

L'auxiliaire de vie effectue, hors établissement d'hébergement collectif, un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics fragiles (enfants, personnes âgées, personnes malades, personnes handicapées...).

Dispositions spécifiques

Lorsque l'auxiliaire de vie est titulaire du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social, il accède au métier d'accompagnant éducatif et social.

Filière : Éducative et sociale - Regroupement 2.2

Auxiliaire éducatif

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

2 Métiers :

- Auxiliaire socio-éducatif
- Auxiliaire éducatif et sportif

Critères de regroupement

L'auxiliaire éducatif est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies.

Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes.

Il peut mettre en œuvre, dans ce cadre et sous forme d'interventions concrètes, des activités spécifiques d'animation auprès de personnes ou de groupes.

Coefficient de référence 339

Auxiliaire socio-éducatif Coef. Réf. 339

Définition du métier

L'auxiliaire socio-éducatif est chargé d'animer une ou plusieurs activité(s) culturelle(s) d'éveil ou de loisirs à caractère éducatif au profit des personnes accueillies.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire socio-éducatif doit être titulaire d'un diplôme tel que le Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ou avoir une compétence reconnue par l'employeur.

Dispositions spécifiques

L'auxiliaire socio-éducatif bénéficie d'un complément diplôme de 15 points.

Auxiliaire éducatif et sportif Coef. Réf. 339

Définition du métier

L'auxiliaire éducatif et sportif est chargé d'animer une ou plusieurs activité(s) sportive(s) à caractère éducatif.

Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire éducatif et sportif est titulaire du Brevet d'État d'éducateur sportif de 1^{er} degré.

Dispositions spécifiques

Lorsque l'auxiliaire éducatif et sportif est titulaire du Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, il bénéficie d'un complément diplôme de 15 points.

Filière : Éducative et sociale - Regroupement 2.3

Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Est rattaché à ce regroupement :

2 fonctions :

- Aide-médico-psychologique
- Auxiliaire de vie sociale diplômé

Qui correspond à

1 métier :

- Accompagnant éducatif et social

Critères de regroupement

L'auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies.

Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes.

Coefficient de référence 351

Accompagnant éducatif et social Coef. Réf. 351

| Regroupement | Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social | | |
|-----------------------------------|---|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Aide-médico-psychologique | | | |
| Auxiliaire de vie sociale diplômé | | | |

Définition du métier

L'accompagnant éducatif et social exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Conditions d'accès au métier

L'accompagnant éducatif et social est titulaire du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (qui remplace les diplômes d'État d'AMP et d'auxiliaire de vie sociale).

Dispositions spécifiques

L'accompagnant éducatif et social (ex aide-médico-psychologique) exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'accompagnant éducatif et social (ex aide-médico-psychologique) exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Filière : Éducative et sociale - Regroupement 2.4

Assistant socio-éducatif

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

4 métiers :

- Éducateur sportif
- animateur socio-éducatif N1
- Moniteur - éducateur
- Technicien de l'intervention sociale et familiale

Critères de regroupement

L'assistant socio-éducatif conduit des activités adaptées aux personnes accueillies dans divers domaines (activités physiques, sportives, d'éveil, de loisirs...).

Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne en liaison avec les autres personnels éducatifs, sociaux ou soignants. Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

Coefficient de référence 378

Éducateur sportif Coef. Réf. 378

Définition du métier

L'éducateur sportif a la compétence requise pour participer à l'éducation globale et à l'épanouissement des personnes en utilisant les moyens de l'éducation physique et sportive.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur sportif est titulaire du Diplôme d'Études Universitaires Générales (DEUG) en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS).

Dispositions spécifiques

Lorsqu'il est titulaire de la licence en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives, il bénéficie d'un complément diplôme de 57 points.

Animateur socio-éducatif Coef. Réf. 378

Définition du métier

L'animateur socio-éducatif Niveau 1 propose des activités adaptées aux personnes accueillies et participe à leur mise en œuvre.

Conditions d'accès au métier

L'animateur socio-éducatif N1 est titulaire d'un D.U.T. Animation sociale et socio-culturelle ou du Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité «animation socio-éducative ou culturelle» ou d'un diplôme équivalent.

Dispositions spécifiques

L'animateur socio-éducatif N1 bénéficie d'un complément métier de 3 points.

L'animateur socio-éducatif Niveau 1 exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Moniteur-éducateur Coef. Réf. 378

Définition du métier

Le moniteur-éducateur exerce ses fonctions auprès des populations handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation et/ou en situation de dépendance.

Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne des personnes accueillies en liaison avec les autres professionnels éducatifs et sociaux et, notamment, les professionnels de l'éducation spécialisée.

Il met en œuvre le projet d'établissement, les projets sociaux et éducatifs et participe à l'élaboration du rapport d'activité du service social et du service éducatif.

Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

Conditions d'accès au métier

Le moniteur-éducateur doit être titulaire du diplôme d'État de moniteur-éducateur.

Dispositions spécifiques

Le moniteur-éducateur bénéficie d'un complément métier de 30 points.

Le moniteur-éducateur exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation

sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Technicien de l'intervention sociale et familiale Coef. Réf. 378

Définition du métier

Le technicien de l'intervention sociale et familiale intervient auprès de familles, de personnes en difficulté de vie ou en difficulté sociale, de personnes âgées ou handicapées, en leur apportant une aide matérielle ou un soutien technique, éducatif ou psychologique pour favoriser leur autonomie et leur intégration dans l'environnement et créer ou restaurer le lien social.

Conditions d'accès au métier

Le technicien de l'intervention sociale et familiale est titulaire du Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF).

Filière : Éducative et sociale - Regroupement 2.5

Moniteur et éducateur techniques

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

3 métiers :

- Moniteur d'atelier
- Éducateur technique
- Responsable de production

Critères de regroupement

Le moniteur et éducateur techniques apportent un soutien aux personnes accueillies, à travers la mise en œuvre d'activités techniques et/ou de formation, à caractère professionnel.

Coefficient de référence 427

Moniteur d'atelier Coef. Réf. 427

Définition du métier

Le moniteur d'atelier, selon sa spécialisation, met en œuvre - dans le cadre d'activités techniques - le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation ou en situation de dépendance accueillies au sein de l'établissement.

Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service.

Conditions d'accès au métier

Le moniteur d'atelier est titulaire :

- soit d'un baccalauréat de technicien, d'un baccalauréat technologique, d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un diplôme d'enseignement technologique reconnu de niveau équivalent à l'un de ces brevets ou baccalauréats et de trois ans de pratique professionnelle dans le métier de base.
- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un diplôme reconnu équivalent et de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un brevet de technicien supérieur et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,

-
- soit d'un diplôme universitaire de technologie et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
 - soit d'un diplôme d'un niveau égal à Bac + 2 et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
 - soit d'un diplôme de niveau égal à Bac + 3 et de deux ans de pratique professionnelles dans le métier de base.

Dispositions spécifiques

Le moniteur d'atelier titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et au-delà bénéficie d'un complément diplôme égal à 32 points.

Le moniteur d'atelier exerçant dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les ESAT et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 13 points.

Le moniteur d'atelier assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

Éducateur technique Coef. Réf. 427

Définition du métier

L'éducateur technique, selon sa spécialisation, met en œuvre - dans le cadre d'activités techniques - le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation ou en situation de dépendance accueillies au sein de l'établissement.

Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur technique remplit les mêmes conditions d'accès au métier que le moniteur d'atelier.

En outre, il est titulaire :

- soit d'un titre professionnel de formateur,
- soit ou d'un Certificat reconnu équivalent par la Commission prévue à l'article 01.07.1.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Dispositions spécifiques

L'éducateur technique bénéficie d'un complément diplôme de 18 points au titre de ses compétences pédagogiques reconnues. En outre, l'éducateur technique titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et au-delà bénéficie d'un complément égal à 29 points.

L'éducateur technique exerçant dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les ESAT et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 13 points.

L'éducateur technique assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

Responsable de production Coef. Réf. 427

Définition du métier

Le responsable de production organise la fabrication dans ses différentes phases, définit les postes de travail, les outillages nécessaires et détermine les temps d'exécution.

Il organise, optimise et supervise des moyens et des procédés de fabrication, dans un objectif de production selon des impératifs de sécurité, environnement, qualité, coûts, délais, quantité.

Conditions d'accès au métier

Le responsable de production possède une expérience technique professionnelle de la fabrication et de ses différentes phases.

Dispositions spécifiques

Le responsable de production bénéficie d'un complément métier de 33 points.

Filière : Éducative et sociale - Regroupement 2.6

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Chargé d'insertion :

Qui correspond à :

1 Métier :

- Chargé d'insertion en centre de rééducation professionnelle (CRP)

Critères de regroupement

Le chargé d'insertion conseille et propose des actions d'accompagnement professionnel afin de favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes.

Coefficient de référence 432

Chargé d'insertion en CRP Coef. Réf. 432

Regroupement

| Chargé d'insertion | | |
|------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | 62 |

Définition du métier

Sous la responsabilité de la direction, le chargé d'insertion en centre de Rééducation Professionnelle :

- assure un rôle d'information, de communication, de suivi et d'accompagnement permanent auprès des stagiaires.
- assure la prospection et favorise l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires.
- recueille auprès des entreprises les informations relatives aux emplois offerts ou prévisibles, aux évolutions des qualifications et aux besoins de formation.

Conditions d'accès au métier

Le chargé d'insertion doit justifier d'une expérience professionnelle minimum de cinq ans dans le domaine correspondant.

Dispositions spécifiques

Le chargé d'insertion bénéficie d'un complément métier de 62 points

Filière : Éducative et sociale - Regroupement 2.7

Technicien de l'intervention sociale

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Regroupement de métiers :

Technicien de l'intervention sociale :

Qui correspond à :

2 métiers :

- Coordonnateur de secteur

- Gestionnaire de cas

Critères de regroupement

Le technicien de l'intervention sociale effectue des tâches complexes permettant de répondre aux besoins des personnes prises en charge.

Coefficient de référence 440

Coordonnateur de secteur Coef. Réf. 440

| Regroupement | Technicien de l'intervention sociale | | |
|--------------------------|--------------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Coordonnateur de secteur | | | 10 |

Définition du métier

Le coordonnateur de secteur assure la mise en œuvre et la coordination des activités en mobilisant les ressources nécessaires.

Conditions d'accès au métier

Le coordonnateur de secteur doit être titulaire d'un diplôme ou d'une certification de niveau III ou avoir une expérience professionnelle reconnue par l'employeur.

Dispositions spécifiques

Le coordonnateur de secteur bénéficie d'un complément métier de 10 points.

Gestionnaire de cas Coef. Réf. 440

Regroupement

| Technicien de l'intervention sociale | | |
|--------------------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | 10 |

Définition du métier

Le gestionnaire de cas est positionné sur le suivi du parcours de vie et de soins de la personne, il s'implique dans le soutien et l'accompagnement des personnes et de leurs aidants et développe un partenariat avec les professionnels des champs sanitaire, médico-social et social concernés.

Il intervient à la suite d'un processus de repérage des situations complexes.

Conditions d'accès au métier

Le gestionnaire de cas est titulaire du diplôme, titre ou certificat requis par les dispositions légales et réglementaires ou est en capacité de justifier de compétences dans ce domaine, acquises, reconnues ou validées au travers d'un dispositif d'accompagnement à la Formation Professionnelle (VAE,...).

Dispositions spécifiques

Le gestionnaire de cas bénéficie d'un complément métier de 10 points.

Filière : Éducative et sociale - Regroupement 2.8

Technicien petite enfance

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

1 Métier :

- Éducateur petite enfance

Critères de regroupement

L'emploi de technicien petite enfance est ouvert aux salariés titulaires du diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants.

Coefficient de référence 460

Éducateur petite enfance Coef. Réf. 460

Définition du métier

L'éducateur petite enfance intervient dans les différents moments de la vie quotidienne en structure d'accueil ou en milieu ouvert (crèche, halte-garderie, centre médico-psycho-pédagogique, centre d'action médico-social précoce, maison d'enfants à caractère social, pouponnière, service d'éducation spéciale et de soins à domicile...).

En collaboration avec l'ensemble des partenaires concernés (parents, professionnels, travailleurs sociaux, administratifs...), il mène des actions d'éducation, d'animation et de prévention qui contribuent à l'éveil, au bien-être et au développement global des enfants d'âge préscolaire.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur petite enfance est titulaire du diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants..

Filière : éducative et social - Regroupement 2.9

Technicien socio-éducatif

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

7 métiers :

- Animateur socio-éducatif N2
- Éducateur technique spécialisé
- Éducateur spécialisé
- Enseignant d'activités physiques et sportives
- Conseiller en économie sociale et familiale
- Assistant social
- Mandataire judiciaire

Critères de regroupement

Le technicien socio-éducatif a pour mission, par la mise en œuvre d'activités de conception, d'exécution, d'évaluation, de favoriser l'insertion sociale, scolaire et/ou professionnelle, de favoriser le développement et l'épanouissement ; d'aider à l'acquisition et au retour de l'autonomie, de former, de conseiller et d'informer dans le domaine de la vie quotidienne, les personnes accueillies. Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

Coefficient de référence 479

Animateur socio-éducatif niveau 2 Coef. Réf. 479

Définition du métier

Dans le domaine de sa compétence, l'animateur socio-éducatif Niveau 2 a un rôle de conseiller technique et de soutien auprès des personnels de l'établissement et agit en concertation avec les équipes sociales, éducatives et soignantes.

Conditions d'accès au métier

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 doit être titulaire du diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation ou du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

Dispositions spécifiques

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Éducateur technique spécialisé Coef. Réf. 479

Définition du métier

L'éducateur technique spécialisé a pour mission de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes accueillies par l'établissement, par la mise en œuvre des activités techniques dont il oriente le choix.

Il participe à l'organisation du fonctionnement des ateliers ainsi que, selon la vocation de l'établissement, à celle de la production.

Il peut avoir la responsabilité de plusieurs ateliers et encadrer des moniteurs d'atelier.

Conditions d'accès au métier

L'emploi d'éducateur technique spécialisé est accessible aux salariés titulaires du diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé.

Dispositions spécifiques

L'éducateur technique spécialisé assurant dans les C.A.T. et C.H.R.S. l'encadrement d'au moins cinq moniteurs d'atelier ou d'au moins huit ouvriers handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

L'éducateur technique spécialisé assurant dans les établissements qui relèvent des annexes XXIV au Décret du 9 mars 1956 la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle des jeunes inadaptés ou handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.

Éducateur spécialisé Coef. Réf. 479

Définition du métier

L'éducateur spécialisé a pour mission d'aider les personnes, les familles ou les groupes qui connaissent des difficultés sociales à retrouver leur autonomie et de faciliter leur insertion.

Dans le respect des personnes, il recherche les causes qui compromettent leur équilibre psychologique, économique ou social.

Il participe à l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement dont il relève ainsi que des projets sociaux et éducatifs.

Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service socio-éducatif.

Il participe, en liaison avec les familles, à l'éducation des enfants ou adolescents en difficulté d'insertion et est chargé du soutien des personnes handicapées, inadaptées ou en voie d'inadaptation.

Il concourt à leur insertion scolaire, sociale et professionnelle au moyen des techniques et activités appropriées au projet d'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de cadre éducatif dans l'établissement, l'éducateur spécialisé est placé directement sous l'autorité du directeur.

Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

Conditions d'accès au métier

L'éducateur spécialisé doit être titulaire soit du diplôme d'État d'éducateur spécialisé (créé par le Décret n° 67-138 du 22 février 1967 modifié), soit d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une école (agrée) de formation d'éducateurs spécialisés, soit d'un certificat admis en équivalence.

Dispositions spécifiques

L'éducateur spécialisé exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'éducateur spécialisé exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant deux heures ou plus par intervention, au domicile des personnes afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Enseignant d'activités physiques et sportives Coef. Réf. 479

Définition du métier

L'enseignant d'activités physiques et sportives assure l'enseignement des activités physiques et sportives. Il dispense cet enseignement aux élèves des structures scolaires des établissements.

Conditions d'accès au métier

L'enseignant d'activités physiques et sportives est titulaire d'un Master de la Maîtrise en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

Dispositions spécifiques

L'enseignant d'activités physiques et sportives bénéficie d'un complément diplôme de 5 points.

Conseiller en économie sociale et familiale Coef. Réf. 479

Définition du métier

Le conseiller en économie sociale et familiale a pour mission de conseiller et d'informer, dans le domaine de la vie quotidienne, les personnels de l'établissement en vue de contribuer à améliorer les conditions de séjour des usagers et de favoriser leur insertion sociale. Il exerce les mêmes missions au bénéfice des usagers et de leur famille.

Conditions d'accès au métier

Il doit justifier du diplôme de conseiller en économie sociale et familiale.

Dispositions spécifiques

Le conseiller en économie sociale et familiale intervenant en soirée dans les établissements, au moins quatre fois par semaine durant 2 heures ou plus par intervention, afin d'assurer un rôle de conseiller en matière de gestion des actes de la vie quotidienne auprès des personnes accueillies, en complément de la prise en charge dont elles bénéficient dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Lorsqu'il exerce dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervient en soirée au moins 4 fois par semaine durant deux heures ou plus par intervention, au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, il bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Assistant social Coef. Réf. 479

Définition du métier

L'assistant social a pour mission d'aider les familles à résoudre les problèmes sanitaires, sociaux, économiques et psychologiques. Dans le respect de sa déontologie, il restitue à l'équipe des professionnels les informations nécessaires à une appréhension globale de la problématique de l'usager.

Conditions d'accès au métier

Les assistants sociaux sont titulaires des diplômes requis par le Code de l'Action sociale et des familles.

Dispositions spécifiques

L'assistant social exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant 2 heures ou plus par intervention au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Mandataire judiciaire Coef. Réf. 479

Regroupement

Définition du métier

Le mandataire judiciaire met en œuvre une mesure judiciaire (sauvegarde de justice, curatelle, tutelle) visant à la protection de personnes qui se trouvent dans l'incapacité de pourvoir seules à leurs intérêts, en raison de l'altération de leur facultés mentales ou corporelles.

Il peut également assurer une mesure d'accompagnement judiciaire dans le cadre de laquelle il gère les prestations dans l'intérêt de la personne concernée, mais l'aide à retrouver son autonomie de gestion.

Conditions d'accès au métier

Le mandataire doit être titulaire du Certificat National de Compétence de Mandataire judiciaire à la protection des majeurs.

Il doit également remplir les conditions d'habilitation requises en fonction de son mode d'exercice et être inscrit sur une liste communiquée aux juges concernés.

Filière : Éducative et sociale - Regroupement 2.10

Formateur

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Formateur :

Qui correspond à :

3 métiers :

- Formateur niveau 1 en centre de rééducation professionnelle (CRP)*
- Formateur niveau 1 bis en centre de rééducation professionnelle (CRP)*
- Formateur niveau 2 en centre de rééducation professionnelle (CRP)*

Critères de regroupement

Le formateur en centre de rééducation professionnelle ou en centre de préorientation a pour mission, par des actions de formation professionnelle, de bilan, d'orientation ou d'insertion de permettre à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale de s'intégrer dans un processus de reclassement et d'insertion professionnelle.

Coefficient de référence 505

Formateur niveau 1 en CRP Coef. Réf. 505

Regroupement

| Formateur | | |
|------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | |

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 1, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :

- d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,
- de s'adapter aux évolutions des emplois,
- de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.

Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs,

Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 1 doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche :

- de la reconnaissance d'un diplôme professionnel ou technique,
- de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,
- d'une formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

Formateur niveau 1 bis en CRP Coef. Réf. 505

Regroupement

| Formateur | | |
|------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | 30 | |

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 1 bis, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :

- d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,
- de s'adapter aux évolutions des emplois,
- de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.

Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs,

Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 1 bis doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche :

- d'un diplôme de niveau III,
- de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,
- d'une formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

Dispositions spécifiques

Le formateur de niveau 1 bis en centre de rééducation professionnelle ou en centre de pré orientation titulaire d'un diplôme de niveau III bénéficie d'un complément diplôme de 30 points.

Formateur niveau 2 en CRP Coef. Réf. 505

Regroupement

| Formateur | | |
|------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | 45 | 22 |

Définition du métier

Sous la responsabilité du responsable de formation, le formateur de Niveau 2, pour le secteur d'activité qui le concerne, anime seul ou en équipe pédagogique des actions de formation, de bilan d'orientation ou d'insertion permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en difficulté sociale :

- d'établir un projet de rééducation et d'insertion professionnelle,
- de s'adapter aux évolutions des emplois,
- de leur faciliter l'accès et/ou d'accéder à des qualifications professionnelles, dans le cadre d'actions préparatoires à la formation, d'actions d'insertion, formations initiales et/ou perfectionnement.

Il participe à l'évolution de la formation, aux évolutions et bilans qualitatifs et quantitatifs,

Il s'intègre au travail de l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre du dispositif de la rééducation professionnelle.

Conditions d'accès au métier

Le formateur de Niveau 2 doit justifier dans l'emploi exercé à l'embauche :

- d'un diplôme de niveau II
- de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier enseigné,
- d'une formation reconnue par le ministère qui assure le contrôle pédagogique de la formation ou encore d'une formation validée par les branches professionnelles.

Dispositions spécifiques

Le formateur de niveau 2 en centre de rééducation professionnelle ou en centre de pré orientation bénéficie d'un complément diplôme de 45 points et d'un complément métier de 22 points.

Filière : éducative et social - Regroupement 2.11

Enseignant spécialisé

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

1 métier :

- Enseignant spécialisé

Critères de regroupement

L'enseignant spécialisé participe aux actions d'éducation et de formation dans les disciplines de l'enseignement général, sportif, professionnel théorique ou spécialisé en assurant le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

Coefficient de référence 519

Enseignant spécialisé Coef. Réf. 519

Définition du métier

L'enseignant spécialisé participe aux actions de formation et d'éducation en assurant son service dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique.

Il exerce dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires ainsi que dans l'enseignement professionnel spécialisé.

Il assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

Il peut exercer ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.

Conditions d'accès au métier

L'enseignant spécialisé doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises réglementairement par le Ministère en charge des Affaires sociales ou par l'Éducation Nationale, y compris lorsqu'il exerce ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.

Filière : éducative et social - Cadres - Regroupement 2.12

Cadres sociaux et éducatifs

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

4 métiers :

- Cadre petite enfance

- Cadre social

- Cadre éducatif

- Cadre pédagogique

Critères de regroupement

Sous l'autorité du chef d'établissement, le cadre social et éducatif assume l'organisation et le fonctionnement des différents services éducatifs ou sociaux.

Il participe à l'élaboration du projet d'établissement et des projets de service.

Il présente chaque année au chef d'établissement un rapport d'activité du service qu'il encadre.

Coefficient de référence 507

Cadre petite enfance Coef. Réf. 507

Définition du métier

Le cadre petite enfance est chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs petite enfance.

Il veille, en outre, à la mise en œuvre de la collaboration entre les éducateurs petite enfance, avec les autres personnels éducatifs et sociaux concernés, l'équipe soignante et ses partenaires (familles, institutions, professionnels...).

Conditions d'accès au métier

Le métier de cadre petite enfance est ouvert aux éducateurs petite enfance qui ont exercé ces fonctions pendant au moins cinq ans et qui sont chargés de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint.

Cadre social Coef. Réf. 507

Définition du métier

Le cadre social est chargé de la responsabilité et de la coordination des assistants sociaux, du fonctionnement et de l'organisation du service social.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire des diplômes requis par le Code de l'Action sociale et des familles et encadre des assistants sociaux ou est responsable d'un secteur géographique déterminé.

Dispositions spécifiques

Le cadre social qui a au moins 10 assistants sociaux sous ses ordres, ou qui exerce son activité sur plusieurs secteurs géographiques (40.000 à 50.000 habitants, ou qui est responsable de l'organisation et du fonctionnement du service départemental) bénéficie d'un complément encadrement de 25 points.

Le cadre social exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant 2 heures ou plus par intervention au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Cadre éducatif Coef. Réf. 507

Définition du métier

Le cadre éducatif est chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs spécialisés ou des moniteurs d'atelier, des éducateurs techniques et des éducateurs techniques spécialisés. Il a, le cas échéant, sous l'autorité du directeur de l'établissement, la responsabilité de la préformation ou de la formation professionnelle des personnes accueillies et veille particulièrement au respect de la mise en œuvre des règles de sécurité.

Conditions d'accès au métier

Le métier est ouvert aux éducateurs techniques spécialisés diplômés qui ont exercé pendant au moins cinq ans les fonctions d'éducateur technique spécialisé et aux éducateurs spécialisés qui ont exercé ces fonctions pendant au moins cinq ans et qui sont chargés de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint.

Dispositions spécifiques

Le cadre éducatif exerçant les fonctions d'éducateur technique chef assurant la responsabilité du fonctionnement et de l'activité des ateliers bénéficie d'une prime fonctionnelle de 24 points.

Cadre pédagogique Coef. Réf. 507

Définition du métier

Le cadre pédagogique participe aux actions de formation et d'éducation en assurant son service dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique.

Il exerce dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires ainsi que dans l'enseignement professionnel spécialisé.

Il assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

Conditions d'accès au métier

Le cadre pédagogique doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises dans l'Éducation Nationale.

Filière : administrative - Regroupement 3.1

Employé administratif

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

3 métiers :

- Employé administratif*
- Employé d'accueil et de communication*
- Responsable d'accueil et de communication*

Critères de regroupement

L'employé administratif est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau CAP. ou B.E.P.

Coefficient de référence 329

Employé administratif Coef. Réf. 329

Définition du métier

L'employé administratif exécute des tâches administratives diverses.

Conditions d'accès au métier

L'employé administratif est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

Dispositions spécifiques

L'employé administratif titulaire d'un C.A.P. d'employé de bureau, d'un B.E.P. ou ayant une expérience professionnelle correspondante reconnue bénéficie d'un complément diplôme de 10 points.

L'employé administratif faisant preuve d'une réelle autonomie dans la réalisation de ses tâches bénéficie d'un complément métier de 10 points.

Employé d'accueil et de communication Coef. Réf. 329

Définition du métier

L'employé d'accueil et de communication assure la gestion des communications, l'orientation et l'accueil des personnes et divers travaux administratifs.

Conditions d'accès au métier

L'employé d'accueil et de communication est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

Dispositions spécifiques

L'employé d'accueil et de communication expressément chargé de recevoir et distribuer les mandats bénéficie d'un complément métier de 10 points.

Responsable d'accueil et de communication Coef. Réf. 329

Définition du métier

Le responsable d'accueil et de communication assure la responsabilité et la coordination des employés d'accueil et de communication exerçant des fonctions de téléphonistes et/ou de standardistes.

Conditions d'accès au métier

Le responsable d'accueil et de communication encadre au moins 3 salariés E.T.P. exerçant les fonctions de standardistes et/ou téléphonistes.

Dispositions spécifiques

Le responsable d'accueil et de communication bénéficie d'un complément encadrement de 25 points.

Filière : administrative - Regroupement 3.2

Technicien des services administratifs

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Est rattaché à ce regroupement :

3 fonctions :

- Technicien
- Technicien informatique
- Technicien de l'information médicale

Qui correspond à :

1 métier :

- Technicien administratif

Critères de regroupement

Le technicien administratif effectue des travaux d'une certaine complexité.

Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité.

Coefficient de référence 392

Technicien administratif Coef. Réf. 392

| Regroupement | Technicien des services administratifs | | |
|--------------------------------------|--|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Technicien | | | |
| Technicien informatique | | | |
| Technicien de l'information médicale | | | |

Définition du métier

Le technicien administratif effectue des travaux administratifs d'une certaine complexité.

Le technicien informatique effectue des travaux informatiques d'une certaine complexité.

Le technicien de l'information médicale collecte et traite les informations médicales concernant les patients. Il participe à l'analyse de l'activité médicale de l'établissement en utilisant ou en mettant en œuvre les moyens techniques et matériels adaptés sous le contrôle du médecin responsable de l'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le technicien administratif doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

Filière : administrative - Regroupement 3.3

Assistant administratif

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

3 fonctions :

- Rédacteur

Documentaliste-chargé d'études

Ministre du culte

Qui correspondent à :

7 Métiers :

- Rédacteur

- Secrétaire de direction

- Comptable

- Assistant des services économiques

- Informaticien

- Assistant qualité

- Chargé de communication

Critères de regroupement

L'assistant administratif effectue des tâches complexes dans le domaine administratif (secrétariat, comptabilité, économie...) ou informatique ou dans les domaines liés à la qualité ou à la communication.

Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2.

Coefficient de référence 439

Rédacteur Coef. Réf. 439

| Regroupement | Assistant administratif | | |
|---------------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Rédacteur | | | |
| Ministre du culte | | | |
| Documentaliste - chargé d'étude | | | |

Définition du métier

Le rédacteur effectue des tâches administratives complexes liées au secrétariat.

Dans le cadre, d'un service organisé, le documentaliste - chargé d'étude est chargé de tâches complexes liées à la gestion de l'information.

Il collecte, gère et met à la disposition des demandeurs d'information les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée. Il gère et enrichit un stock et un flux d'informations par des techniques appropriées et assure la veille documentaire.

Après analyse des besoins, il recherche, sélectionne, traite l'information, quel que soit le support.

De plus, il peut réaliser des recherches ou des études sur des sujets spécifiques.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de rédacteur, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2. Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un Baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi administratif et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

Pour être recruté en qualité de documentaliste-chargé d'étude, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + ; 2 minimum ou licence.

Secrétaire de direction Coef. Réf. 439

Définition du métier

Le secrétaire de direction assure des tâches complexes liées au secrétariat de direction.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de secrétaire de direction, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2.

Il peut également accéder à ce métier dès lorsqu'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi de secrétariat et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

Comptable Coef. Réf. 439

Définition du métier

Le comptable effectue des tâches complexes liées à la comptabilité.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2.

Il peut également accéder à ce métier dès médico-social.

Assistant des services économiques Coef. Réf. 439

Définition du métier

L'assistant des services économiques effectue des tâches complexes liées à l'économat.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2.

Il peut également accéder à ce métier s'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle en économat et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

Informaticien Coef. Réf. 439

Regroupement

| Assistant administratif | | |
|-------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | 9 |

Définition du métier

Informaticien assure la mise en œuvre, la surveillance et la maintenance des équipements informatiques et de télécommunication conformément aux normes et procédures en vigueur dans le respect notamment des plannings de travail établis, de la sécurité et de la qualité.

Il contribue au bon fonctionnement du système d'information.

Il assure le support et l'assistance de proximité aux utilisateurs pour tout ce qui concerne les postes de travail et les applications informatiques.

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :

- les salariés titulaires d'un Bac + 2,
- les salariés justifiant d'une expérience de 5 ans en matière de matériel informatique ou d'un système d'exploitation ou d'un domaine applicatif.

Dispositions spécifiques

L'informaticien bénéficie d'un complément métier de 9 points.

Assistant qualité Coef. Réf. 439

Regroupement

| Assistant administratif | | |
|-------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | |

Définition du métier

L'assistant qualité participe au suivi de la démarche qualité en collaboration avec les instances de l'établissement.

Il collabore à la définition des actions ayant trait à la démarche qualité.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité d'assistant qualité, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 ou être en capacité de justifier de compétences dans ce domaine, acquises, reconnues ou validées au travers d'un dispositif d'accompagnement à la Formation Professionnelle (VAE,...).

Chargé de communication Coef. Réf. 439

Regroupement

| Assistant administratif | | |
|-------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | |

Définition du métier

Le chargé de communication met en œuvre le plan de communication de l'établissement.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de chargé de communication, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2 ou licence.

Filière : administrative - Cadres - Regroupement 3.4

Cadres administratifs et de gestion

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

21 fonctions :

- Analyste
- Chef de projet
- Ingénieur système
- Responsable de la sécurité des systèmes d'information
- Attaché administratif
- Secrétaire général de direction
- Responsable qualité N1
- Responsable achats N1
- Responsable communication
- Responsable Ressources Humaines N1
- Contrôleur de gestion N1
- Chef du personnel (cadre d'extinction)
- Responsable comptable
- Adjoint de direction
- Économe
- Responsable qualité N2
- Responsable achats N2
- Responsable Ressources Humaines N2

- Contrôleur de gestion N2
- Chef de comptabilité générale (+ 300 lits) (cadre d'extinction)
- Chef du personnel (+ 300 lits) (cadre d'extinction)
- Chef des services économiques (+ 300 lits) (cadre d'extinction)
- Directeur administratif et financier
- Directeur des Ressources Humaines
- Directeur des systèmes d'information et de l'organisation
- Chef des services financiers (+500 lits) (cadre d'extinction)
- Chef de service informatique N1 (cadre d'extinction)

Qui correspondent à :

8 Métiers :

- Chef de bureau
- Cadre informaticien niveau 1
- Cadre informaticien niveau 2
- Cadre administratif niveau 1
- Cadre administratif niveau 2
- Cadre administratif niveau 3
- Chef de service administratif niveau 1
- Chef de service administratif niveau 2

Critères de regroupement

Le cadre administratif et de gestion effectue des tâches complexes dans le domaine administratif et informatique impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le chef de service assume, en outre, sous le contrôle de la direction, la responsabilité de son service.

Chef de bureau Coef. Réf. 467

| Regroupement | Cadres administratifs et de gestion | | |
|----------------|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Chef de bureau | | | |

Définition du métier

Le chef de bureau est chargé de la responsabilité et de la coordination des techniciens administratifs.

Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :

- les personnes titulaires au minimum d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et justifiant de quatre années de responsabilités administratives.
- les salariés ayant occupé dans l'établissement ou dans un autre établissement dépendant du même organisme employeur un emploi administratif pendant au moins six ans dont trois au moins en qualité de comptable, de secrétaire en chef de direction, de rédacteur ou d'assistant des services économiques.

Cadre informaticien niveau 1 Coef. Réf. 467

Regroupement

| Cadres administratifs et de gestion | | |
|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | |
| | | |

Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 1 participe à la conception technique des systèmes d'information.

Il met en production, administre, exploite et surveille les moyens informatiques et/ou de télécommunication.

Il garantit le maintien à niveau des matériels et/ou logiciels avec un objectif de qualité, de productivité, de sécurité et de satisfaction des utilisateurs, dans le respect des normes, standards et procédures en vigueur.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire, au moins :

- d'une maîtrise informatique,*
- ou d'un B.T.S. ou d'un D.U.T. et de 3 ans d'expériences professionnelles en qualité d'informaticien.*

Cadre informaticien niveau 2 Coef. Réf. 590

| Regroupement | Cadres administratifs et de gestion | | |
|---|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Analyste | | | |
| Chef de projet | | | 87 |
| Ingénieur système | | | 126 |
| Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RS-SI) | | | 50 |

Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 2 pilote des activités d'études, de développement et de mise en production des systèmes d'information. Il est responsable du niveau de qualité de service et de sécurité des outils informatiques et de télécommunication. Il spécifie, organise et planifie les projets, de la conception à la mise en œuvre, en s'appuyant sur des ressources internes et externes.

Le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) définit la politique de sécurité des systèmes d'information en cohérence avec la réglementation en vigueur (PSSI) et veille à son application.

Il définit, planifie et met en place des normes, standards, procédures et outils liés à la sécurité du système d'information.

Il contrôle la sécurité du système d'information en termes de confidentialité, intégrité, disponibilité.

Il évalue la vulnérabilité du système d'information et met en place des solutions pour protéger les applications et les données.

Il veille sur les évolutions nécessaires pour garantir la sécurité du système d'information dans son ensemble.

Il met en œuvre des plans de secours et de sauvegarde et sensibilise les utilisateurs aux problèmes de sécurité (sauvegarde, virus, confidentialité des données,...).

Il assure un rôle de conseil, d'assistance, d'information, de formation et d'alerte.

Conditions d'accès au métier

Le cadre informaticien N2 est titulaire :

- d'un diplôme de niveau Bac + 2 (B.T.S. ou D.U.T. informatique ou diplôme reconnu équivalent) avec 7 ans d'expérience en qualité d'informaticien,*
- ou d'une maîtrise informatique (ou diplôme reconnu équivalent) avec 2 ans d'expérience.*

Pour être recruté en qualité de responsable de la sécurité des systèmes d'information le salarié doit être titulaire d'une spécialisation complémentaire en sécurité des systèmes d'information.

Dispositions spécifiques

Lorsque le cadre informaticien N2 exerce les fonctions de chef de projet, il bénéficie d'un complément métier de 87 points.

Lorsque le cadre informaticien N2 exerçant les fonctions d'ingénieur système est titulaire d'un D.E.A., d'un D.E.S.S. ou d'un diplôme d'ingénieur (ou diplômes reconnus équivalents) avec deux ans d'expérience, ou débutant titulaire d'un doctorat (ou diplôme reconnu équivalent), il bénéficie d'un complément métier de 126 points.

Le responsable de la sécurité des systèmes d'information bénéficie d'un complément métier de 50 points.

Cadre administratif niveau 1 Coef. Réf. 493

| Regroupement | Cadres administratifs et de gestion | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Attaché administratif | | | |
| Secrétaire général de direction | | | |
| Responsable qualité N1 | | | |
| Responsable communication | | | |
| Responsable ressources humaines N1 | | | |
| Responsable achats N1 | | | |
| Contrôleur de gestion N1 | | | |

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 1 effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de secrétaire général de direction organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable qualité N1 est chargé de coordonner la démarche qualité au sein de l'établissement, notamment en assurant le suivi des procédures mises en place en matière d'hygiène et de sécurité. En outre, il définit les actions de prévention des risques ainsi que les critères d'évaluation de la démarche qualité. Il exerce sa mission sous la responsabilité et en collaboration avec les instances de l'établissement intervenant dans les matières ayant trait à l'hygiène et à la sécurité.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable communication met en œuvre et coordonne les campagnes de communication qu'il contribue à élaborer dans le cadre fixé par la direction.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable ressources humaines N1 décline les orientations arrêtées par la direction en matière de gestion des ressources humaines.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de responsable achats N1 est chargé de suivre les opérations d'acquisition des biens nécessaires au fonctionnement de l'établissement. Il s'assure de la régularité des procédures menées et collabore à la définition des programmes d'achat. Il gère les appels d'offres et peut avoir recours à la procédure des marchés. Il encadre une équipe de professionnels.

Le cadre administratif niveau 1 chargé d'assurer les fonctions de contrôleur de gestion N1 met en place et contrôle les procédures de gestion. Il alerte et conseille la direction.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 ou licence et compter trois ans d'expérience.

Cadre administratif niveau 2 Coef. Réf. 547

| Regroupement | Cadres administratifs et de gestion | | |
|---|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Chef du personnel (mis en cadre d'extinction) | | | |
| Responsable comptable | | | |

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 2 chargé du personnel élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale

Le cadre administratif N2 assurant les fonctions de responsable comptable est chargé de la comptabilité et est responsable de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement analytique. Il peut exercer des activités de type financier, fiscal ou social.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou d'un diplôme de niveau Bac + 2 et compter cinq ans d'expérience.

Cadre administratif niveau 3 Coef. Réf. 590

| Regroupement | Cadres administratifs et de gestion | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Adjoint de direction | | | |
| Responsable Ressources Humaines N2 | | | |
| Économe | | | |
| Responsable qualité N2 | | | |
| Responsable achats N2 | | | |
| Contrôleur de gestion N2 | | | |

Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 3 est :

- soit directement rattaché au directeur auquel il est adjoint, dans les établissements dans lesquels il ne peut pas, en principe, être créé de poste de directeur-adjoint. Ses tâches sont étendues et diversifiées ; elles peuvent comporter une dominante, aussi bien dans les services généraux ou techniques (comptabilité, personnel, informatique, économe, entretien ...) que dans les services professionnels (éducatif, paramédical,...),
- soit rattaché au directeur, directeur-adjoint, gestionnaire ou à un chef de service dans les grands établissements. Ses tâches sont très spécialisées dans le domaine de compétences de son service, tout en conservant une certaine polyvalence,
- soit chargé de la fonction d'économe consistant à assurer la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

Le responsable des ressources humaines N2 élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale.

Le responsable achats N2 élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique achats et de son développement.

Le responsable qualité N2 élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la démarche qualité et de son développement.

Le contrôleur de gestion N2 organise et contrôle la gestion économique de la structure selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et dans le respect de la réglementation.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou d'un diplôme de niveau Bac + 2 et compter cinq ans d'expérience.

Chef de service administratif niveau 1 Coef. Réf. 716

| Regroupement | Cadres administratifs et de gestion | | |
|---|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Chef de comptabilité générale (+ de 300 lits) (cadre d'extinction) | | | |
| Chef des services économiques (+ de 300 lits) (cadre d'extinction) | | | |
| Chef du personnel (+ de 300 lits) (cadre d'extinction) | | | |

Définition du métier

Le chef de service administratif Niveau 1, chargé de la comptabilité générale, est responsable dans les établisse-

ments de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement en comptabilité analytique. Il peut exercer des activités connexes de type financier, fiscal ou social.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé du personnel élabore et met en œuvre dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. les moyens quantitatifs ou qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé des services économiques assure, dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

Chef de service administratif niveau 2 Coef. Réf. 809

| Regroupement | Cadres administratifs et de gestion | | |
|--|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Directeur administratif et financier | | | |
| Directeur des systèmes d'information et de l'organisation | | | |
| Directeur des ressources humaines | | | |
| Chef des services informatiques N1 (cadre d'extinction) | | | |
| Chef des services financiers (+ 500 lits) (cadre d'extinction) | | | |

Définition du métier

Le directeur des systèmes d'information (DSI) ou directeur des systèmes d'information et de l'organisation (DSIO) définit les orientations stratégiques des systèmes d'information et de communication.

Il fixe et met en œuvre la politique informatique.

Il pilote l'ensemble des activités en lien avec le système d'information, dont il s'assure de l'efficacité et dont il évalue la performance (qualité, sécurité, coûts,...).

Il veille à la mise en cohérence continue du système d'information avec la stratégie de la structure.

Le chef de service administratif Niveau 2 exerçant les fonctions de directeur administratif et financier est responsable de l'ensemble des activités comptables, financières et fiscales dans les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 15 millions d'euros, en lien avec la Direction Générale.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé d'assurer les fonctions de directeur des ressources humaines définit la politique des ressources humaines de l'entreprise en lien avec la Direction Générale.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de directeur des systèmes d'information et de l'organisation le salarié doit être titulaire d'un diplôme informatique ou scientifique de niveau bac + 5 et posséder sept ans d'expérience ou être titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme reconnu comme équivalent et posséder 4 ans d'expérience.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé des services financiers ou des ressources humaines doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 5 et de 4 ans d'expérience ou d'un diplôme de niveau Bac + 4 et de 7 ans d'expérience.

Filière : Administrative - Métiers de la recherche - Regroupement 3.5

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Métiers de la recherche :

Qui correspondent à :

2 métiers :

- Technicien de recherche clinique
- Attaché de recherche clinique

Critères de regroupement

Les professionnels des métiers de la recherche contribuent à la mise en œuvre des protocoles de recherche clinique sur un lieu autorisé.

Technicien d'étude clinique Coef. Réf. 439

Regroupement

| Métiers de la recherche | | |
|-------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | |

Définition du métier

Le technicien d'étude clinique assiste l'investigateur dans la réalisation d'études cliniques sur un ou plusieurs sites. Il collecte les données cliniques et assure la logistique de l'étude.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de technicien d'étude clinique, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2 et d'une formation ou une expérience spécifique de recherche clinique.

Attaché de recherche clinique Coef. Réf. 493

Regroupement

| Métiers de la recherche | | |
|-------------------------|--------------------|-------------------|
| Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| | | |

Définition du métier

L'attache de recherche clinique effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à la recherche clinique, en transversalité avec l'ensemble des services et professionnels concernés.

L'attaché de recherche clinique met en place et réalise le suivi des essais cliniques. Il assure le contrôle de la qualité scientifique, technique et réglementaire des projets de recherche clinique au sein de l'établissement. Son activité, centrée sur les pratiques médico-soignantes, s'exerce en lien direct avec la Conférence médicale.

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 et compter au moins trois ans d'expérience.

L'attaché de recherche clinique doit avoir une formation ou une expérience spécifique de recherche clinique.

Filière : logistique - Regroupement 4.1

Agent des services logistiques Niv 1

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er}

jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

1 métier :

- Agent des services logistiques Niveau 1

Critères de regroupement

L'agent des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches simples n'exigeant pas de qualification particulière.

Coefficient de référence 291

Agent de services logistiques - Niveau 1 Coef. Réf. 291

Définition du métier

L'agent des services logistiques Niveau 1 assure, selon son affectation, des travaux d'hygiène, d'entretien, de service de restauration, de manutention et autres tâches simples. Il a des tâches d'agent hôtelier spécialisé lorsqu'il exécute ses tâches d'agent de service, d'agent d'hôtelier ou de serveur, pour plus de la moitié de son temps au contact des usagers de l'établissement ou du service (personnes hospitalisées, handicapées, âgées....).

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, aucune qualification initiale n'est exigée.

La formation-adaptation des salariés est assurée par l'établissement.

L'agent des services logistiques niveau 1 bénéficie d'un complément métier de 15 points :

- dès lors qu'il exécute pendant au moins la moitié de son temps, ses tâches au contact des usagers,
- ou dès lors qu'il compte 7 ans d'exercice du métier. Cette condition d'exercice n'est pas liée à l'établissement.

Dispositions spécifiques

Dès lors qu'un agent des services logistiques N1 a suivi des actions de formation de spécialisation dans son métier pour une durée totale au moins égale à 120 heures, il accède au métier d'agent des services logistiques N2.

Il y a lieu de tenir compte de toutes les formations y compris de celles acquises avant l'embauche.

Filière : logistique - Regroupement 4.2

Agent des services logistiques Niv 2

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

1 métier :

- Agent des services logistiques niveau 2

Critères de regroupement

L'agent des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches simples exigeant une qualification professionnelle minimum.

Coefficient de référence 312

Agent des services logistiques - Niveau 2 Coef. Réf. 312

Définition du métier

L'agent des services logistique Niveau 2 assure, selon son affectation, le gardiennage des bâtiments et locaux, ou des travaux d'hygiène et d'entretien en respectant des modes d'utilisation précis pour lesquels il est qualifié, ou des tâches liées au fonctionnement des cuisines et offices ou divers travaux simples sous les directives d'un professionnel, ou des tâches simples liées au fonctionnement de la lingerie et de la buanderie, ou des tâches de manutention

de diverses marchandises, produits ou objets, ou de la conduite de véhicules de tourisme et utilitaires

Filière : Logistique - Regroupement 4.3

Ouvrier des services logistiques Niv 1

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

12 fonctions

- Commis de cuisine

- Ouvrier d'entretien

- Ouvrier professionnel (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)

- Ouvrier des services d'orthopédie

- Magasinier

- Conducteur poids lourds et transports en commun par intermittence

- Lingère mécanicienne

- Conducteur machine à laver 30 kg

- Agent des services de sécurité

- Gouvernante

- Chef serveur

- Chef lingère

Qui correspondent à :

2 métiers :

- Ouvrier des services logistiques Niveau 1

- Responsable logistique Niveau 1

Critères de regroupement

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une formation professionnelle de niveau C.A.P. ou B.E.P.

Il doit avoir un C.A.P. ou un B.E.P. ou une qualification de même niveau, reconnue.

Coefficient de référence 329

Ouvrier des services logistiques - Niveau 1 Coef. Réf. 329

| Regroupement | Ouvrier des services logistiques - Niv 1 | | |
|--------------------------------|--|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Commis de cuisine | | | |
| Ouvrier d'entretien | | | |

| Regroupement | Ouvrier des services logistiques - Niv 1 | | |
|---|--|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Ouvrier professionnel (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...) | | | |
| Ouvrier des services d'orthopédie | | | |
| Magasinier | | | |
| Conducteur poids lourds et transports en commun | | | |
| Lingère mécanicienne | | | |
| Conducteur machine à laver 30 kg | | | |
| Agents des services de sécurité | | | 10 |

Définition du métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 assure, selon le cas :

- l'exécution de tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...),
- la manutention de diverses marchandises, produits ou objets,
- la conduite de véhicules de transports en commun ou de poids lourds,
- l'exécution des interventions de maintenance des appareillages, ainsi que les aides techniques et les travaux simples de production en orthopédie.

L'ouvrier des services logistique N1 exerçant en qualité d'agent des services de sécurité assure la prévention et la sécurité des installations et des personnes. À ce titre :

- il s'assure du maintien en bon état de fonctionnement des installations de lutte contre l'incendie de l'établissement et sensibilise le personnel au risque incendie,
- il contribue à une fonction de modération hors cadre thérapeutique.

Conditions d'accès au métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est titulaire d'un C.A.P. ou d'un B.E.P., ou d'un certificat de formation professionnelle, ou d'une qualification reconnue de même niveau.

L'agent des service de sécurité est titulaire du SSIAP 1 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

L'agent des services de sécurité bénéficie d'un complément métier de 10 points.

Responsable logistique - Niveau 1 Coef. Réf. 329

| Regroupement | Ouvrier des services logistiques - Niv 1 | | |
|--------------|--|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Gouvernante | 15 | | |
| Chef serveur | 25 | | |
| Chef lingère | ou 40 | | |

Définition du métier

Le responsable logistique Niveau 1 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.

Conditions d'accès au métier

Le responsable logistique Niveau 1 bénéficie d'un complément encadrement de 15 points quand il encadre au moins 3 à 9 salariés E.T.P.

Il bénéficie d'un complément encadrement de 25 points quand il encadre 10 à 19 salariés E.T.P.

Il bénéficie d'un complément encadrement de 40 points quand il encadre 20 salariés et plus E.T.P.

Filière : Logistique - Regroupement 4.4

Ouvrier des services logistiques Niv. 2

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

14 fonctions :

- Ouvrier qualifié (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)
- Opérateur technique de dialyse
- Ouvrier professionnel (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)
- Magasinier principal
- Conducteur transports en commun
- Conducteur ambulancier
- Lingère qualifiée
- Conducteur machine à laver et à essorer
- Chef de buanderie
- Contremaître
- Surveillant d'entretien
- Sous chef de cuisine
- Chef de cuisine
- Chef d'équipe des services de sécurité

Qui correspondent à :

3 métiers :

- Ouvrier des services logistiques Niveau 2
- Ouvrier hautement qualifié
- Responsable logistique Niveau 2

Critères de regroupement

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une qualification correspondant à deux C.A.P. ou à deux Brevets Professionnels de qualification ou à un C.A.P. et à un B.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle.

Coefficient de référence 339

Ouvrier des services logistiques - Niveau 2 Coef. Réf. 339

| Regroupement | Ouvrier des services logistiques - Niv 2 | | |
|---|--|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Ouvrier qualifié (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...) | | | |
| Opérateur technique de dialyse | | | |
| Ouvrier professionnel (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...) | | | |
| Magasinier principal | | | |
| Conducteur transports en commun | | | |
| Conducteur ambulancier | | | |
| Lingère qualifiée | | | |
| Conducteur machine à laver et à essorer | | | |

Définition du métier

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 assure, selon le cas :

- l'exécution des tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification,
- la responsabilité de la tenue du magasin,
- la conduite des véhicules de transports en commun,
- la conduite des véhicules affectés aux transports des malades et des personnes en difficulté ainsi que l'entretien courant de ces véhicules,
- des tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin, lingerie, buanderie,...).

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau. Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier des services logistiques Niveau 2 par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques Niveau 1.

Lorsqu'il exerce en qualité d'ambulancier, il doit être titulaire du permis de conduire de catégorie B et du certificat de capacité d'ambulancier.

Dispositions spécifiques

Lorsque l'ouvrier des services logistiques Niveau 2 exerce des fonctions d'ambulancier dans les SAMU et les SMUR, il bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Ouvrier hautement qualifié Coef. Réf. 339

Définition du métier

L'ouvrier hautement qualifié assure, selon le cas :

- l'exécution de travaux de haute qualité et technicité, impliquant une part importante d'initiative et de responsabilité dans les domaines relevant de sa qualification,
- la réalisation d'un appareillage comprenant, dans les services d'orthopédie, les opérations de moulage, de fabrication, d'essayage et d'adaptation.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau.

Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier hautement qualifié par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques niveau 2.

Dispositions spécifiques

L'ouvrier hautement qualifié bénéficie d'un complément métier de 33 points.

Responsable logistique - Niveau 2 Coef. Réf. 339

| Regroupement | Ouvrier des services logistiques Niv 2 | | |
|-------------------------|--|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Chef de buanderie | 25 | | |
| Contremaître | 50 ou | | 50 |
| Surveillant d'entretien | 60 | | 60 |
| Sous-chef de cuisine | 25 50 ou 60 | | 15 |
| Chef de cuisine | 10 25 60 ou 80 | | 50 |

Définition du métier

Le responsable logistique niveau 2 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.

Dispositions spécifiques

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément métier de 15 points.

Lorsqu'il exerce en qualité de chef de cuisine ou de contremaître, il bénéficie d'un complément métier de 50 points.

Lorsqu'il exerce en qualité de surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément métier de 60 points.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de buanderie, contremaître ou surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément encadrement de :

- 25 points lorsqu'il encadre de 3 à 9 salariés E.T.P.,
- 50 points lorsqu'il encadre 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :

- 25 points lorsqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,
- 50 points lorsqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :

- 10 points lorsqu'il encadre de 3 à 5 salariés E.T.P.,
- 25 points lorsqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,
- 60 points lorsqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,
- 80 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

Filière : Logistique - Regroupement 4.5

Technicien des services logistiques

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

5 fonctions :

- Technicien en circulation extracorporelle
- Technicien
- Technicien dialyse
- Responsable des Services Techniques de Dialyse
- Responsable de sécurité

Qui correspondent à :

2 métiers :

- Technicien
- Responsable logistique niveau 3

Critères de regroupement

Le technicien des services logistiques effectue des travaux d'une certaine complexité.

Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité.

Il doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

Coefficient de référence 392

Technicien Coef. Réf. 392

| Regroupement | Technicien des services logistiques | | |
|---|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Technicien en circulation extracorporelle | | | |
| Technicien | | | |
| Technicien dialyse | | | |

Définition du métier

Le technicien procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents.

Conditions d'accès au métier

Le technicien est titulaire au moins d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

Dispositions spécifiques

Lorsque le technicien est titulaire d'un B.T.S., d'un D.U.T. ou d'un diplôme professionnel de niveau Bac + 2 dans sa spécialité, il bénéficie d'un complément diplôme de 36 points.

Le technicien encadrant au moins deux secteurs spécialisés d'un service technique ou exerçant ses fonctions à titre exclusif, en génie thermique ou dans le domaine biomédical, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Responsable logistique - Niveau 3 Coef. Réf. 392

| Regroupement | Technicien des services logistiques | | |
|--|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Responsable des Services Techniques de Dialyse | | | 102 |
| Responsable de sécurité | 36 | | |

Définition du métier

Le responsable des services technique de dialyse assure la responsabilité et la coordination des techniciens des services logistiques spécialisés en dialyse.

Le responsable de sécurité coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention. Il a la responsabilité des équipes de sécurité et conseille la direction de la structure en matière de sécurité et incendie.

Conditions d'accès au métier

Le responsable des services technique de dialyse est titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. électronique ou similaire et possède une expérience professionnelle de cinq ans au minimum.

Le responsable de sécurité est titulaire du SSIAP 3 ou des équivalences établies réglementairement.

Dispositions spécifiques

Le responsable des services technique de dialyse bénéficie d'un complément métier de 102 points.

Le responsable de sécurité bénéficie d'un complément encadrement de 36 points.

Filière : Logistique - Cadres - Regroupement 4.6

Cadres logistiques

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

5 fonctions :

- Chef de cuisine (20 à 35)
- Chef de cuisine (+ de 35)
- Chef de service d'entretien
- Ingénieur, chef des services techniques
- Ingénieur biomédical

Qui correspondent à :

2 métiers :

- Cadre technique
- Chef de service technique

Critères de regroupement

Le cadre logistique effectue des tâches complexes dans le domaine logistique.

Cadre technique Coef. Réf. 460

| Regroupement | Cadres logistiques | | |
|-----------------------------|------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Chef de cuisine (20 à 35) | | | |
| Chef de cuisine (+ de 35) | | | 39 |
| Chef du service d'entretien | | | 33 |

Définition du métier

Le cadre technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (cuisine, entretien...).

Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de cadre technique, le salarié est titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou d'un diplôme de niveau Bac + 2 et d'une expérience professionnelle de 5 ans au moins.

Dispositions spécifiques

Le cadre technique chargé du service d'entretien bénéficie d'un complément métier de 33 points. Le cadre technique chargé d'une cuisine de plus de 35 salariés bénéficie d'un complément métier de 39 points.

Chef de service technique Coef. Réf. 716

| Regroupement | Cadres logistiques | | |
|---|------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Ingénieur, chef des services techniques | | | |
| Ingénieur biomédical | | | |

Définition du métier

Le chef de service technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (entretien,...) dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P.

L'ingénieur biomédical fournit à la direction générale et aux équipes techniques et médicales une expertise biomédicale dans la programmation, l'achat et/ou la gestion des équipements biomédicaux, ainsi que sur les évolutions technologiques.

Il veille au respect de l'application des règles de procédures, normes et standards afférents à son domaine d'activité. Il contrôle l'utilisation et l'entretien des matériels et des locaux.

Conditions d'accès au métier

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 3 et justifier d'une expérience de la fonction d'au moins 3 ans.

Lorsqu'il exerce en qualité d'ingénieur biomédical, il doit être diplômé d'une école d'ingénieur ou d'un Master II incluant une spécialisation en génie biomédical.

A1.2. Classement des médecins, pharmaciens, biologistes et sages-femmes

A1.2.1) Classement des médecins, pharmaciens et biologistes

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

A1.2.1.1- Rémunération

La rémunération des médecins, pharmaciens et biologistes est constituée :

- d'un coefficient de référence incluant l'incidence des mesures prises pour les praticiens hospitaliers,
- s'il y a lieu, de complément en points pour spécialité, pour les médecins spécialistes et les biologistes,
- s'il y a lieu, de complément en points pour les anciens chefs de clinique, anciens internes de centres hospitaliers régionaux ou biologistes,
- s'il y a lieu, de complément d'encadrement pour les médecins chefs, biologistes chefs et pharmaciens chefs,
- s'il y a lieu, de complément fonctionnel,
- s'il y a lieu, de complément reclassement,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté⁽¹⁾

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

qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1.2,

- d'un complément technicité⁽²⁾

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

attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1.3,

- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.
- de la prime décentralisée d'un montant global de 5 % quel que soit le secteur dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

Ces modalités d'attribution doivent être conformes aux codes de déontologie les concernant.

Le montant global de la prime décentralisée du corps médical est versée, reliquat compris, au seul corps médical.

A1.2.1.2- Bonifications

Une bonification de 30 à 180 points peut être éventuellement attribuée par le conseil d'administration au vu des éléments indicatifs ci-dessous :

- intérim par un médecin du médecin chef de service, du médecin chef d'établissement ou du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
- intérim par le médecin chef de service du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
- gestion par un médecin-directeur d'un établissement de plus de 500 lits,
- prise en charge d'un service présentant des difficultés particulières,
- responsabilités particulières assurées dans l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement,
- prise en compte des caractéristiques du poste occupé faisant apparaître une charge particulièrement lourde,
- acquisition par un médecin des titres, à l'exclusion de la qualification dans la spécialité pour laquelle il est engagé, lui conférant une compétence particulière dont l'établissement est susceptible de bénéficier ou ayant effectué un travail présentant un intérêt scientifique.

Pour ce qui les concerne et par analogie aux éléments indicatifs ci-dessus, les pharmaciens et biologistes peuvent bénéficier de cette bonification.

Ces points sont liés à l'existence des conditions qui ont entraîné leur attribution.

A1.2.2) Classement des sages-femmes

La rémunération des sages-femmes est constituée :

- d'un coefficient de référence,
- s'il y a lieu, d'un complément d'encadrement,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté⁽¹⁾

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

qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1.2,

- d'un complément technicité⁽²⁾

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

attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1.3,

- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,

- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,

- de la prime décentralisée dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

Filière : Médicale - Cadres

Cadres médicaux

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Regroupement de métiers :

Sont rattachés à ce regroupement :

15 fonctions :

- Sage-femme

- Sage-femme chef ou coordonnatrice générale

- Pharmacien

- Pharmacien chef de service

- Médecin spécialisé

- Médecin spécialisé groupe A1

- Médecin spécialisé groupe A2

- Médecin spécialisé A1 CHR ou ACCA A1

- Médecin spécialisé A1 CHR ou ACCA A2

- Pharmacien ou médecin biologiste

- Pharmacien ou médecin biologiste chef

- Médecin chef de service

- Médecin chef de service groupe A1

- Médecin chef de service groupe A2

- Médecin chef de service spécialisé A2 CHR ou ACCA

Qui correspondent à :

10 métiers :

- Sage-femme

- Médecin

- Médecin responsable de l'information médicale

- Pharmacien
- Médecin spécialiste
- Médecin ou pharmacien biologiste
- Médecin chef de service
- Médecin coordonnateur
- Médecin chef d'établissement
- Médecin directeur

Sage-femme Coef. Réf. 590

| Regroupement | Cadres médicaux | | |
|--|------------------------|--------------------|-------------------|
| | Complément encadrement | Complément diplôme | Complément métier |
| Sage-femme | | | |
| Sage-femme chef ou coordonnatrice générale | 30 | | |

Définition du métier

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'accès au métier

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du Code de la Santé Publique.

Dispositions spécifiques

Lorsque la sage-femme encadre des sages-femmes ou des professionnels de santé dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) elle bénéficie d'un complément encadrement de 30 points.

Médecin responsable de l'information médicale Coef. Réf. 937

| Regroupement | Cadres médicaux | | | | |
|---|-----------------------|------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|
| | Complément spécialité | Complément encadrement | Complément ACCA | Complément fonctionnel | Complément reclassement |
| Médecin responsable de l'information médicale | 100 | | | | |

Définition du métier

Le médecin responsable de l'information médicale organise le recueil, le traitement et l'analyse de l'information médicale. Il conseille les praticiens pour la production des informations et veille à la qualité des données transmises.

Conditions d'accès au métier

Le médecin responsable de l'information médicale doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique. Il est désigné conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dispositions spécifiques

Le médecin responsable de l'information médicale bénéficie d'un complément spécialité de 100 points dès lors qu'il justifie des diplômes requis par la réglementation en vigueur lui permettant d'exercer en qualité de spécialiste.

Médecin Coef. Réf. 937

Définition du métier

Le médecin diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées. Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le médecin doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Dès lors que le médecin remplit les conditions légales et réglementaires lui permettant d'être reconnu médecin spécialiste en médecine générale, il accède au métier de médecin spécialiste.

| Regroupement | Cadres médicaux | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|
| | Complément spécialité | Complément encadrement | Complément ACCA | Complément fonctionnel | Complément reclassement |
| Pharmacien | | | | | |
| Pharmacien chef de service groupe B | | 160 | | 90 | |

Définition du métier

Le pharmacien délivre les médicaments, vérifie leur compatibilité ainsi que les bons de délivrance. Il gère les stocks de la pharmacie.

Conditions d'accès au métier

Le pharmacien doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le pharmacien encadrant aux moins deux pharmaciens E.T.P. bénéficie d'un complément encadrement de 160 points et d'un complément fonctionnel de 90 points.

Médecin spécialités Coef. Réf. 937

| Regroupement | Cadres médicaux | | | | |
|---|-----------------------|------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|
| | Complément spécialité | Complément encadrement | Complément ACCA | Complément fonctionnel | Complément reclassement |
| Médecin spécialisé | 100 | | | | |
| Médecin spécialisé groupe A1 | 100 | | | 35 | |
| Médecin spécialisé groupe A2 | 100 | | | 35 | 40 |
| Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1 | 100 | | 170 | 35 | |
| Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2. | 100 | | 170 | 35 | 40 |

Définition du métier

Le médecin spécialiste diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, chirurgicales de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.

Il est spécialisé dans la pathologie d'un seul organe ou domaine, dans un type de soins ou dans un type de patients.

Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

Conditions d'accès au métier

Le médecin spécialiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la loi n° 82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

Dispositions spécifiques

Le médecin spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.

Lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant), il bénéficie d'un complément ACCA ou ancien interne C.H.R. de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.

Le médecin spécialisé exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.

Le médecin spécialisé (groupe A2 ou ancien interne de C.H.R. ou ACCA groupe A2) bénéficie, à l'occasion du reclassement, d'un complément reclassement de 40 points majorant son coefficient de référence.

Médecin ou pharmacien biologiste Coef. Réf. 937

| Regroupement | Cadres médicaux | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|
| | Complément spécialité | Complément encadrement | Complément ACCA | Complément fonctionnel | Complément reclassement |
| Pharmacien ou médecin biologiste | 100 | | 170 | 35 | 40 |
| Pharmacien ou médecin biologiste chef | 100 | 160 | 170 | 130 | |

Définition du métier

Le pharmacien biologiste participe au diagnostic, au traitement et à la prévention des maladies, en effectuant ou en faisant effectuer sous sa responsabilité des analyses médicales qu'il interprète.

Conditions d'accès au métier

Le pharmacien biologiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le pharmacien biologiste, titulaire de 4 C.E.S. bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.

En outre, lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant) il bénéficie d'un complément ACCA ou AI CHR de 170 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste chef bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément reclassement de 40 points, majorant son coefficient de référence.

Le pharmacien biologiste chef bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.

Médecin chef de service Coef. Réf. 937

| Regroupement | Cadres médicaux | | | | |
|--|-------------------------------------|------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|
| | Complément spécialité | Complément encadrement | Complément ACCA | Complément fonctionnel | Complément reclassement |
| Médecin chef de service | 100 si les conditions sont remplies | 160 | | | |
| Médecin chef de service groupe A1 | | 160 | | 130 | |
| Médecin chef de service groupe A2 | | 160 | | 130 | 40 |
| Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1 | | 160 | 170 | 130 | |
| Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2 | | 160 | 170 | 130 | 40 |

Définition du métier

Le médecin chef de service exerce par délégation la direction médicale effective de son service, à l'exclusion de la direction administrative. Il est responsable devant le médecin-directeur ou le médecin chef d'établissement lorsqu'il y en a un et, dans le cas contraire, devant la direction de l'organisme gestionnaire. Chaque fois qu'il s'agit d'un service de spécialité, le médecin chef de service devra être muni de la qualification correspondante au regard de la législation (qu'il s'agisse d'une qualification sur titre ou après justification d'un certificat d'études spéciales).

Conditions d'accès au métier

Pour accéder au métier de médecin chef de service, le médecin doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Il doit, en outre, faire l'objet d'une nomination par le Conseil d'administration de l'organisme gestionnaire.

Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la Loi n° 82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la Loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

Dispositions spécifiques

Le médecin chef de service spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.

Le médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA bénéficie d'un complément C.H.R. ou ACCA de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.

Le médecin chef de service bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.

Le médecin chef de service exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.

Le médecin chef de service spécialisé Groupe A2 ou ancien interne C.H.R. ou ACCA A2 bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément de 40 points majorant le coefficient de référence.

Médecin coordonnateur Coef. Réf. 937

| Regroupement | Cadres médicaux | | | | |
|--------------|-----------------------|------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|
| | Complément spécialité | Complément encadrement | Complément ACCA | Complément fonctionnel | Complément reclassement |
| | 100 | | | 50 | |

Définition du métier

Le médecin coordonnateur coordonne des médecins salariés ou libéraux.

Conditions d'accès au métier

Le médecin coordonnateur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Dispositions spécifiques

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément fonctionnel de 50 points.

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément spécialité de 100 points dès lors qu'il justifie des diplômes requis par la réglementation en vigueur lui permettant d'exercer en qualité de spécialiste.

Médecin chef d'établissement Coef. Réf. 1260

Définition du métier

Le médecin chef d'établissement a, sous l'autorité du Conseil d'administration (ou du Directeur par délégation) de l'organisme qui gère l'établissement la responsabilité de tous les services médicaux de l'établissement et la direction effective de tout ou partie de ces services, à l'exclusion de la direction administrative.

Conditions d'accès au métier

Le médecin chef d'établissement doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Médecin directeur Coef. Réf. 1325

Définition du métier

Le médecin directeur a, sous l'autorité du Conseil d'administration de l'organisme qui gère l'établissement, la responsabilité de l'ensemble des services médicaux et administratifs, dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il exerce la direction médicale effective de tous les services, à l'exclusion de ceux qui sont par délégation, confiés à un médecin chef de service.

Conditions d'accès au métier

A1.3. Classement des directeurs-généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

En règle générale, il ne peut être créé d'emploi de directeur-adjoint ou de gestionnaire dans les établissements

comptant moins de 100 lits agréés ou assimilés.

Exceptionnellement, il en sera différemment dans certains cas particuliers, notamment lorsque les fonctions de directeur seront exercées par un médecin-directeur.

La rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires comporte :

- un coefficient de référence,
- le cas échéant, de l'indemnité de promotion,
- une prime d'ancienneté⁽¹⁾

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

qui évolue dans les conditions visées à l'article 08.01.1.2,

- d'un complément technicité⁽²⁾

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

attribué dans les conditions visées à l'article 08.01.1.3,

- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
- le cas échéant, des points supplémentaires pour sujétions spéciales,
- une prime décentralisée de 5 % quel que soit le secteur attribuée dans les conditions définies à l'article A3.1.

A1.3.1) Coefficient de référence

Le coefficient de référence (y) est calculé tous les trois ans en tenant compte des charges de la classe 6 du dernier exercice clos en millions d'euros, concernant l'ensemble des activités y compris de production, selon la formule suivante :

$$Y = 32\,562 [(CA\ n - 1) 0.1671] / 12 \times 4,151$$

Pour les établissements sous objectif quantifié national, les charges visées ci-dessus sont majorées des produits enregistrés en classe 4 correspondant aux prothèses et produits sanguins ainsi que des honoraires des praticiens, radiologues, biologistes et auxiliaires médicaux.

Les charges visées ci-dessus sont affectées d'un plancher et d'un plafond fixés respectivement à 0,84 millions d'euros et à 70 millions d'euros.

Pour les directeurs-adjoints ou gestionnaires et les gestionnaires économes résidences autonomie, la rémunération de base visée ci-dessus est affectée d'un coefficient égal à 0,85.

A1.3.2) Points supplémentaires pour sujétions spéciales

Pour tenir compte de responsabilités, de compétences ou de qualifications particulières, ainsi que de sujétions spéciales, les conseils d'administration ont la faculté d'attribuer de 20 à 90 points supplémentaires.

Les directeurs généraux responsables devant le conseil d'administration de l'ensemble des établissements bénéficient desdits points supplémentaires.

A.1.4. Classement des emplois en cadre d'extinction par filières

Filières soignantes :

- Aide-soignant non diplômé (351)
- Laborantin non diplômé (337)
- Manipulateur radio non diplômé (364)
- Infirmier auxiliaire (337)
- Manipulateur en électro-cardiologie (337)
- Aide-préparateur en pharmacie (354)
- Manipulateur E.E.G. (364)
- Secrétaire médical non diplômé (329)
- Secrétaire médical qualifié non diplômé (345)
- Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (449)
- Infirmier breveté sana (474)

- *Infirmier manipulateur radio diplômé (532)*

- *Infirmier général stagiaire (603)**

** Salariés relevant de la catégorie cadre.*

Filière éducative et sociale :

- *Moniteur (339)*

- *Instituteur titulaire du B.E. ou Bac (378)*

- *Moniteur d'éducation physique ou sportive (378)*

- *Professeur-adjoint d'éducation physique ou sportive (435)*

- *Instituteur titulaire du C.A.P. (435)*

- *Éducateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (394)*

- *Jardinière d'enfants spécialisée (462)*

- *Éducateur technique spécialisé assimilé (479)*

- *Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres (465)**

** Salariés relevant de la catégorie cadre.*

- *Moniteur chef, Chef de travaux, Directeur-adjoint technique (452)**

** Salariés relevant de la catégorie cadre.*

- *Éducateur technique chef assimilé (462)**

** Salariés relevant de la catégorie cadre.*

- *Assistant social moniteur d'école (465)**

** Salariés relevant de la catégorie cadre.*

Filière administrative :

- *Secrétaire de direction (354)*

- *Perforeur (329)*

- *Vérifieur (343)*

- *Encodeur et opérateur sur terminal NI, N2 (345)*

- *Moniteur perforateur (345)*

- *Pupitreur N1 (337)*

- *Pupitreur N2 (364)*

- *Pupitreur N3 (386)*

- *Dactylo et dactylo qualifié (329)*

- *Sténo-dactylo et sténo dactylo qualifié (343)*

- *Programmeur assembleur (448)*

- *Dépensier (448)*

- *Préparateur de travaux N1, N2 (396)*

- *Chef d'exploitation (420)*

- *Chef préparateur de travaux (429)*

- *Chef pupitreur (429)*

- *Programmeur d'étude N1, N2, N3 (429)*

- *Chef programmeur (494)**

** Salariés relevant de la catégorie cadre.*

- *Chef de service informatique N2 (gros système) (913)**

** Salariés relevant de la catégorie cadre.*

- *Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) (1017)**

** Salariés relevant de la catégorie cadre.*

- *Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) (925)**

** Salariés relevant de la catégorie cadre.*

- *Chef-adjoint de service informatique (gros système) (809)**

** Salariés relevant de la catégorie cadre.*

Filière logistique :

- *Employé de laboratoire (291)⁽¹⁾*

(1) Cet emploi se voit affecté d'un coefficient égal à 306 dès lors que le salarié exécute pendant au moins la moitié de son temps ses tâches au contact des usagers ou dès lors qu'il compte sept ans d'exercice de l'emploi.

- *Serveur (291)*⁽¹⁾

(1) Cet emploi se voit affecté d'un coefficient égal à 306 dès lors que le salarié exécute pendant au moins la moitié de son temps ses tâches au contact des usagers ou dès lors qu'il compte sept ans d'exercice de l'emploi.

- *Agent psychiatrique (312)*

- *Chauffeur de chaudière basse pression (312)*

- *Repasseuse de linge (329)*

- *Chauffeur de chaudière haute pression N1 (329)*

- *Chauffeur de chaudière haute pression N2 (339).*

Annexe II - Liste des emplois de cadres et de maîtrise

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

A2.1. Cadres et cadres assimilés

Mod. par Avenant n° 2022-03, 21 juin 2022, agréé par arr. 21 nov. 2022, JO 10 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

Sont classés salariés cadres :

- *pour la désignation des membres du comité social et économique,*

- *pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres,*

- *pour l'application des articles 2. 1 et 2. 2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, les salariés classés dans les métiers ci-dessous :»*

A2.1.1) Cadres dirigeants

- *Directeur général*

- *Directeur d'établissement*

- *Médecin-directeur*

- *Médecin chef d'établissement*

- *Directeur-adjoint ou gestionnaire*

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

- *Chef de service administratif Niveau 1*

- *Chef de service administratif Niveau 2*

-
- Cadre administratif Niveau 1
 - Cadre administratif Niveau 2
 - Cadre administratif Niveau 3
 - Cadre informaticien Niveau 1
 - Cadre informaticien Niveau 2
 - Chef de bureau
 - Attaché de recherche clinique
 - Cadre technique
 - Chef des services techniques
 - Chef de service informatique N2 (gros système)*
 - (*) Emplois en cadre d'extinction
 - Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits)*
 - (*) Emplois en cadre d'extinction
 - Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits)*
 - (*) Emplois en cadre d'extinction
 - Chef-adjoint de service informatique (gros système)*
 - (*) Emplois en cadre d'extinction
 - Chef programmeur*

(*) Emplois en cadre d'extinction

A2.1.3) Cadres médicaux

- Médecin chef de service
- Pharmacien ou médecin biologiste
- Médecin spécialiste
- Médecin
- Médecin responsable de l'information médicale
- Pharmacien
- Médecin coordonnateur
- Sage-femme
- Sage-femme chef
- Sage-femme coordonnatrice générale

A2.1.4) Cadres de santé

- Gestionnaire de flux
- Encadrant médico-technique
- Encadrant d'unité de rééducation
- Encadrant d'unité de soins
- Encadrant de l'enseignement de santé ;
- Psychologue
- Cadre médico-technique
- Cadre de rééducation
- Cadre infirmier
- Cadre de l'enseignement de santé ;
- Directeur IFSI
- Cadre coordonnateur des soins
- Directeur des soins
- Infirmier général stagiaire*

(*) Emplois en cadre d'extinction

A2.1.5) Cadres sociaux et éducatifs

- Cadre petite enfance
- Cadre social

- Cadre éducatif
- Cadre pédagogique
- Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres*
- (*) Emplois en cadre d'extinction
- Moniteur chef, chef de travaux, directeur-adjoint technique*
- (*) Emplois en cadre d'extinction
- Educateur technique chef assimilé*
- (*) Emplois en cadre d'extinction

Annexe III - Indemnités et primes avantages en nature

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

A3.1. Prime décentralisée

A3.1.1) Salariés concernés

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Une prime annuelle décentralisée est versée à l'ensemble des salariés des établissements appliquant la présente convention, à l'exclusion des assistants familiaux.

A3.1.2) Montant brut global des primes versées

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Par accord d'entreprise ou d'établissement agréé, le cas échéant, il pourra être décidé dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés de passer de la prime de 5 % à la prime de 3 % majorée des congés supplémentaires et réciproquement.

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

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

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

A3.1.3) Modalités d'attribution et de versement

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) À défaut de pouvoir négocier un accord collectif dans les conditions légales et réglementaires, les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement avec le comité social et économique.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) À défaut de comité social et économique, ces modalités doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum. Cet accord majoritaire s'entend de la majorité des salariés concernés.

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

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

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

A3.1.4) Critère supplétif de versement de la prime

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

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

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

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

A3.1.5) Absences n'entraînant pas abattement

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

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

- congé paternité,
- absences pour participation à un jury d'assises,
- le temps de repos de fin de carrière prévu à l'article 15.03.2.2.2 de la présente convention.

A3.2. Indemnités pour travail de nuit

A3.2.1) Salariés assurant un service normal

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

A3.2.2) Salariés assurant un travail effectif

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

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

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égale à 1,54 point CCN51 par heure ou fraction d'heure.

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

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

A3.4. Primes diverses

A3.4.1) Indemnités diverses

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

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

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

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

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

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

A3.4.2) Prime d'internat

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

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

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

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

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

primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

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

Une prime d'internat, égale à 3 % de leur salaire de base éventuellement complété par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel visé à l'article 08.02, majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement, est attribuée aux personnels éducatifs subissant des sujétions d'internat, à savoir, travail ou présence de nuit ou travail les dimanches et jours fériés.

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

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) trois prises de travail jour encadrant deux coupures d'activité,
- période de travail d'une durée inférieure à 3 heures,
- amplitude de la journée de travail supérieure à 11 heures,
- durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail inférieure à 12 heures.

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

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

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) La prime pour contraintes conventionnelles particulières est cumulable avec la prime d'internat de 5 %.

A3.4.4) Primes fonctionnelles

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

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

Les salariés exerçant la fonction de secrétaire du directeur d'un établissement de plus de 100 lits ou 100 E.T.P. bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

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

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

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

A3.4.5) Responsabilité d'espèces

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

A3.4.6) Personnels intervenant en milieu carcéral

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Une indemnité forfaitaire est attribuée aux salariés dispensant des soins aux détenus dans les services médico-psychologiques régionaux, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

A3.4.7) Aides-soignants et «accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides-médico-psychologiques)» exerçant les fonctions d'assistant de soins en gériatrie (Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé)

Mod. par Avenant n° 2017-02, 15 mars 2017, agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

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

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

A3.4.8) Prime grand âge

Mod. par Recommandation patronale de la FEHAP, 25 oct. 2021, agréée par arr. 10 déc. 2021, JO 18 déc.

Une prime mensuelle «Grand âge» est versée aux aides-soignants, aides médico-psychologiques, accompagnants éducatifs et sociaux, auxiliaires de puériculture exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les accueils de jour autonomes, les hébergements temporaires pour personnes âgées autonomes ayant un forfait soins, les résidences autonomie et les SSIAD.

Le montant de la prime est égal à 70 euros brut pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail assuré dans une structure visée à l'alinéa 1^{er} quand le bénéficiaire y exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures visées à l'alinéa 1^{er}, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacune de ces structures.

La prime «Grand âge» se cumule avec la prime visée à l'article A3.4.7 dès lors que les salariés visés ci-dessus remplissent également les conditions requises pour bénéficier de cette dernière.

A3.5. Avantages spéciaux accordés aux concierges

Les concierges en continu habitant la loge ont droit outre le repos hebdomadaire légal et les congés payés légaux, à un congé annuel compensateur de 15 jours (ou une indemnité équivalente).

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

A3.6. Avantages en nature

A3.6.1) Nourriture

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

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

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

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

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

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

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

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

- (Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) les accompagnants éducatifs et sociaux (ex A.M.P.) et salariés assimilés,
- les moniteurs-éducateurs,
- les éducateurs spécialisés et les éducateurs petite enfance,
- les cadres petite enfance et les cadres éducatifs assurant des fonctions d'éducateurs chefs.

A3.6.2) Logement

A3.6.2.1- Concierge

Le concierge est logé, chauffé et éclairé gratuitement.

A3.6.2.2- Instituteurs et enseignants spécialisés

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

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

A3.7. Frais de déplacement

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les remboursements de frais alloués pour les déplacements de service sont fixés comme suit :

A3.7.1) Montant des remboursements de frais (repas et nuitées)

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Les frais engagés au titre des repas et des nuitées (hôtel et petit déjeuner) sont remboursés conformément aux barèmes réglementaires.

Les frais engagés au titre du seul petit déjeuner sont remboursés sur la base de 50 % du barème réglementaire pour un repas.

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

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi,
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir,
- entre 0 heure et 5 heures pour la nuitée.

A3.7.1.1- Taux des indemnités

- 1 repas (de midi ou du soir) : 2,5 points
- 1 découcher (chambre + petit déjeuner) : 5 points.

A3.7.1.2- Conditions d'attribution

(Supprimé par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé)

A3.7.2) Indemnités pour frais de transport

A3.7.2.1- Transport par chemin de fer

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur la base du tarif 2^{ème} classe S.N.C.F.

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

A3.7.2.2- Utilisation d'une voiture personnelle*

* Taux applicable au 1^{er} juillet 2019

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

5 cv et moins... €/0,60

6 cv et plus... €/0,72

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

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

- Ne pas s'être vu proposer par l'employeur ou son représentant une voiture de service,
- Avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1500 kilomètres.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Utilisation d'une voiture personnelle*

* Taux applicable au 1^{er} juillet 2019

, les taux sont :

- 0,65 € pour les 5 CV et moins
- 0,78 € pour les 6 CV et plus
- 164,79 € pour l'indemnité.

A3.7.2.3- Utilisation d'un bicycle à moteur*

* Taux applicable au 1^{er} juillet 2019

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

Le taux est de 0,19 €

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

A3.7.2.4- Révision

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

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

A3.8. Remboursement des titres de transport

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

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

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) En conséquence de ce qui précède, les salariés précités perçoivent mensuellement - y compris pendant les périodes de congé annuel - une allocation spéciale égale à 50 % des onze douzièmes du coût du titre de transport qu'ils devraient acheter pour effectuer le trajet de leur résidence habituelle à leur lieu de travail dans le temps le plus court si l'usage des transports publics de voyageurs leur était possible.

Annexe IV - Prestations en nature

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

Avenant du 1^{er} avril 1970

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

Mod. par Décision unilatérale, 29 sept. 2010, agréé par arr. 20 déc. 2010, JO 26 déc.

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) «Les montants retenus» pour prestations en nature sont fixés par équivalence à un certain nombre de points Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, dont la valeur est «déterminée» conformément à la procédure établie à l'article 08.01.2 de la présente convention.

A4.1. Nourriture

- Journée entière : 1,4 point,
- Petit-déjeuner : 1/11 de la journée,
- Repas principaux (chacun)⁽¹⁾

(1) Le repas comprend : potage ou hors d'œuvre, viande ou poisson (œufs le soir) légume, dessert, pain, boisson (vin, bière ou boisson non alcoolisée).

: 5/11 de la journée.

A4.2. Logement

Mod. par Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct.

Mod. par Décision unilatérale, 29 sept. 2010, agréé par arr. 20 déc. 2010, JO 26 déc.

A4.2.1) Taux

a) Chambre individuelle sans confort⁽¹⁾

(1) Cadre d'extinction.

: 2 points 2/3 ;

b) Chambre commune sans confort⁽¹⁾

(1) Cadre d'extinction.

: 2 points ;

c) Chambre individuelle avec confort et chambre individuelle avec grand confort, construite ou aménagée comme telle avant 1948⁽¹⁾

(1) Cadre d'extinction.

: 14 points ;

(Déc. unilatérale, 29 sept. 2010, agréé) d) chambre individuelle avec grand confort construite ou aménagée comme telle après 1948 : 18 points

(Déc. unilatérale, 29 sept. 2010, agréé) e) chambre commune avec confort et chambre commune avec grand confort construite ou aménagée comme telle avant 1948, occupée par deux salariés seulement (par salarié) : 7 points

(Déc. unilatérale, 29 sept. 2010, agréé) f) chambre commune avec grand confort construite ou aménagée comme telle après 1948, occupée par deux salariés seulement (par salarié) : 9 points

(Déc. unilatérale, 29 sept. 2010, agréé) g) chambre commune avec confort occupée par plus de deux salariés seulement (par salarié) : 3 points

(Déc. unilatérale, 29 sept. 2010, agréé) h) logement comportant plusieurs pièces, pour chacune des pièces au-delà de la 1^{ère}, majoration de 50 % du taux selon la catégorie

(Déc. unilatérale, 29 sept. 2010, agréé) i) Pour les ménages occupant des locaux avec confort ou grand confort, majoration de 10 %

A4.2.2) Précisions sur le classement de certains logements

a) Par «confort», il faut entendre «comportant l'éclairage électrique, le chauffage, l'eau courante» ;

b) Par «grand confort», il faut entendre «comportant en sus : l'eau courante chaude, des W.C. intérieurs et une salle d'eau» ;

En outre, les éléments de grand confort (W.C. intérieurs et salle d'eau, eau chaude) doivent avoir été installés depuis 1948.

A4.2.3) Majorations de certains tarifs

(Avenant n° 2009-01, 3 avr. 2009, agréé) Les tarifs relatifs aux locaux sont majorés de 10 % pour les ménages.

A4.2.4) Abattements pour convenance de service

Des abattements pouvant atteindre 50 % pourront être appliqués aux tarifs ci-dessus pour convenance de service.

Annexe V - Transfert total ou partiel d'établissement

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

A5.1. Objet

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) La présente Annexe a pour objet de préciser les dispositions particulières applicables - en sus des dispositions générales de la Convention Collective du 31 octobre 1951 et de ses Annexes - aux personnels travaillant dans un établissement du secteur de l'enfance inadaptée, relevant de ladite Convention et participant à un transfert d'établissement total ou partiel - périodique ou occasionnel - organisé dans le cadre de la réglementation en vigueur.

A5.2. Régime de fonctionnement

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

A5.3. Prime journalière forfaitaire de «transfert»

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

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

A5.4. Prime forfaitaire de «responsabilités exceptionnelles» et d'astreinte

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) En plus de la prime prévue à l'article précédent et, s'il y a lieu, par dérogation aux dispositions de l'article 08.03.3 de la Convention, une prime forfaitaire de «responsabilités exceptionnelles» et d'astreinte est attribuée par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert

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

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

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

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

A5.5. Logement

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Tout employé auquel le logement ne peut être assuré par l'établissement et devant se loger par ses propres moyens perçoit une indemnité calculée par référence au taux fixé à l'article A4.2.1 c) de l'Annexe IV à la Convention.

A5.6. Équipements en matériel et vestimentaires

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

A5.7. Transport

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

A5.8. Utilisation de voiture personnelle

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

A5.9. Information préalable des salariés

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Le règlement de chaque établissement devra obligatoirement comporter toutes les indications utiles afférentes aux obligations et modalités pratiques de participation des salariés aux transferts et en particulier pour les salariés ayant des enfants en bas âge.

Annexe VI - Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés⁽¹⁾

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

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les présentes dispositions concernent les assistants familiaux employés par des établissements ou services de placements familiaux spécialisés, autonomes ou non, habilités à recevoir des mineurs relevant de la protection judiciaire de la jeunesse ou habilités à recevoir des mineurs orientés par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Ce placement familial spécialisé est différent du placement familial des pupilles de l'État, du placement familial des enfants protégés par le service d'Aide Sociale à l'Enfance et du placement familial des enfants d'âge scolaire.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) L'assistant familial peut accueillir des jeunes majeurs de moins de 21 ans conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A6.01. Champ d'application

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

A6.02. Contrat d'accueil

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

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

Ce contrat est distinct du contrat de travail.

A6.03. Recrutement

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

A6.04. Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

A6.05. Participation aux réunions et formations

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

Les assistants familiaux sont soumis aux obligations de formation inscrites dans le Code de l'Action Sociale et des Familles.

A6.06. Rémunération

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

Dispositions transitoires :

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

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

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

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

A6.07. Congés payés

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;
Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

En matière de congés payés, s'appliquent les articles 09.02.1, 09.04, 09.02.2 et 09.02.3 de la présente Convention.
Ce congé annuel doit être pris par l'assistant familial afin de permettre à la famille d'accueil de se retrouver entre ses seuls membres pendant cinq semaines par an.

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

Cette situation exceptionnelle ne pourra se reproduire deux années consécutives.

A6.08. Jours fériés - Congés pour événements familiaux

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Les dispositions conventionnelles applicables pour le 1^{er} Mai et les autres jours fériés sont celles fixées aux articles 11.01.1, 11.01.2, 11.01.3.1, 11.01.3.2 et 11.01.3.3 de la présente Convention. Leur sont également applicables les dispositions de l'article 11.03 relatives aux congés pour événements familiaux.

A6.09. Repos hebdomadaire

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

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

A6.10. Absence de l'enfant

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

A6.11. Indemnité d'attente

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er}

jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

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

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

Si l'employeur n'a pas confié pendant 4 mois consécutifs d'enfant à un assistant familial, il est tenu soit de recommencer à lui verser la totalité de son salaire à l'issue de cette période soit de lui adresser la lettre recommandée de licenciement.

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

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

A6.12. Rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

A6.13. Indemnité d'entretien

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) L'indemnité d'entretien est fixée par jour et par enfant placé à 3,5 fois le Minimum Garanti.

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

A6.14. Arrêt de travail

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

(Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé) Lorsqu'en raison de la maladie de l'assistant familial, celui-ci et la famille d'accueil ne peuvent plus assurer la garde de l'enfant (ou des enfants) confié(s), il sera fait application du Titre XIII au vu du certificat d'arrêt de travail. La garde de l'enfant est alors assumée par l'établissement.

A6.15. Mandats

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

A6.16. Situations individuelles plus favorables

Mod. par Avenant n° 2020-01, 12 mars 2020, agréé par arr. 2 oct. 2020, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Française de la Santé et de l'Action Sociale CFE-CGC ;

Fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT ;

Fédération des Services Publics de Santé CGT FO.

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

SALAIRES

(Voir également la rubrique «Salaires» de la convention collective nationale du 31 octobre 1951)

Accord du 4 février 2014

(Issu de l'article 7 bis de l'Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

En 2009 les partenaires sociaux et la FEHAP ont signé un Avenant n° 2009-03 du 3 avril 2009 qui a introduit dans la CCN 51 un salaire minimum conventionnel.

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

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

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

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

Article 1er

À compter du 1^{er} janvier 2014 le salaire minimum conventionnel mensuel brut des salariés est égal à 1450 euros.

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

- *coefficient de référence (article 08.01.1)*
- *compléments de rémunération (métier, diplôme, encadrement) (article 08.01.1)*
- *avantages en nature*
- *indemnité différentielle (Avenant relatif à la rénovation) (article 9 de l'avenant 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN51)*
- *indemnité de promotion (article 08.03.3)*
- *indemnité différentielle de remplacement (article 08.04.2)*
- *points ou indemnités supplémentaires dès lors que leur attribution n'est pas liée à des sujétions (article 08.04.1)*
- *prime de vie chère (Accords collectifs «vie chère» Guadeloupe - Martinique - Guyane)*
- *valeur du point majorée de 20 % à l'Île de la Réunion (accord SAPRESS)*
- *indemnité compensatrice de jour férié acquise en cas de jour férié ayant coïncidé avec un jour de travail (article 11.0.3.2)*

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

Article 2

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

Avenant n° 2015-02 du 27 janvier 2015

[Agréé par arr.30 avr. 2015 JO 29 mai, non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP) ;

SNALESS.(Adhésion par lettre du 1er juillet 2015)

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

Le salaire minimum conventionnel mensuel brut, visé à l'article 7 bis de l'avenant 2014-01 du 4 février 2014, est réévalué à compter du 1^{er} janvier 2015 et est porté à 1 463 euros.

Article 2

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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

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

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

Décision unilatérale de la FEHAP du 26 février 2016

[Agréé par arr. du 17 juin 2016, JO 26 juin]

Article 1er

Le salaire minimum conventionnel mensuel brut, visé à l'article 7 bis de l'avenant 2014-01 du 4 février 2014, est réévalué à compter du 1^{er} janvier 2016 et est porté à 1 472 euros.

Article 2

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur de la présente décision est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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

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

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

Décision unilatérale de la FEHAP du 30 janvier 2017

[Agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars]

Article 1er

Le salaire minimum conventionnel mensuel brut, visé à l'article 7 bis de l'avenant 2014-01 du 4 février 2014, est réévalué à compter du 1^{er} janvier 2017 et est porté à 1485 euros.

Article 2

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur de la présente décision est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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

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

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

Avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017

[Agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément]

(Voir cet avenant reproduit dans «Classification, rémunération, primes»)

Décision unilatérale de la FEHAP du 26 mars 2018

[Agréé par arr. 17 mai 2018, JO 20 mai]

Article 1er

Le salaire minimum conventionnel mensuel brut, visé à l'article 7 bis de l'avenant 2014-01 du 4 février 2014, est réévalué à compter du 1^{er} janvier 2018 et est porté à 1503 euros.

Article 2

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur de la présente décision est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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

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

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

Avenant n° 2021-05 du 15 juillet 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFTD ;

FSPSS FO ;

CFE-CGC Santé Social.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte national de crise sanitaire liée au covid 19, le Ministre des Solidarités et de la Santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les personnels médicaux des établissements publics sanitaires. Cette revalorisation s'est traduite par la signature d'un protocole dans le cadre du Ségur de la Santé.

Les médecins des établissements sanitaires du secteur privé solidaire n'ont, quant à eux, pas bénéficié de cette mesure. Pour autant, ils ont, comme leurs homologues du secteur public, prouvé leur mobilisation, leur efficacité et leur capacité d'adaptation.

L'absence de mesures salariales va amplifier les difficultés de recrutement et de fidélisation de ces professionnels, auxquelles sont confrontés depuis de nombreuses années les établissements sanitaires du secteur privé solidaire. Il est donc essentiel de mettre en place un dispositif visant à réduire les écarts avec les rémunérations liés notamment à la mise en place de primes et indemnités dans la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif est réservé exclusivement aux professionnels qui s'engagent à une activité exclusive en établissement sur leur temps de travail contractuel.

Ce dispositif doit également prendre en considération la diversité des situations existantes dans les établissements concernés quant à ces écarts, afin de rapprocher, autant que faire se peut, l'ensemble des médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes, des rémunérations liées notamment à la mise en place de primes et indemnités dans la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif s'inscrit également conformément à la loi, dans un objectif de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Le présent avenant a pour objet d'apporter une réponse à ces impératifs, à travers la mise en place d'une prime globale, déclinée en une part fixe et une part variable.

Article 1er

Champ d'application de la mesure et professionnels concernés

La prime concerne l'ensemble des médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes exerçant dans les établissements sanitaires.

Article 2

Modalités de versement de la prime

Le montant brut global de la prime à répartir entre les professionnels concernés correspond aux crédits accordés à ce titre aux établissements sanitaires.

La totalité des crédits accordés à ce titre est exclusivement réservée à la revalorisation des professionnels concernés.

La prime se décompose en deux parts :

- une part fixe et égalitaire, dont le montant brut est : $75 \% \times \text{montant total} / \text{nombre en ETP total des personnels concernés}$ (= montant fixe et égalitaire individuel pour 1 ETP)

Le montant individuel est proportionnel à la durée du temps de travail contractuelle.

- le reste des sommes est à répartir en répondant aux obligations des articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail et dans une logique de renforcer l'attractivité des carrières dans la branche, selon le critère suivant :

- la réduction des écarts avec les rémunérations liés à la mise en place notamment de primes et indemnités dans la fonction publique hospitalière.

Les crédits accordés au titre de la prime et les critères de répartitions font partie intégrante de la négociation sur les rémunérations, telle que prévue par les dispositions légales et réglementaires.

À défaut d'accord, elles font l'objet d'une information/consultation au CSE chaque année.

En l'absence de CSE et dans tous les cas de figures, le montant des crédits accordés et les critères de répartition sont communiqués aux salariés concernés.

La prime est versée mensuellement.

Cette prime est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

La prime ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet, instauré par accord collectif, contractuellement, unilatéralement ou par usage, dont bénéficieraient déjà les personnels visés à l'article 1^{er} du présent avenant, seul le plus favorable étant alors appliqué.

Article 3 **Date d'application**

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 4 **Durée du présent avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Attribution d'une indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence

Décision unilatérale de la FEHAP du 7 novembre 2019

(Applicable à compter du 1^{er} juillet 2019 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2019)

Mod. par Additif de la FEHAP du 19 décembre 2019

Il a été convenu et arrêté ce qui suit:

Préambule

Dans un contexte national de tensions dans les services d'urgences, la Ministre des Solidarités et de la Santé a débloqué des moyens financiers avec une revalorisation de l'indemnité forfaitaire de risque au bénéfice des professionnels des services d'urgence du secteur public.

La FEHAP a demandé une égalité de traitement des professionnels de santé des services d'urgences publics et privés. La Ministre a assuré que le secteur privé non lucratif bénéficierait d'un traitement équitable par rapport au secteur public. Sous réserve de l'engagement formel des pouvoirs publics quant à un déblocage de crédits finançant cette mesure, la présente décision a pour objet d'instaurer une indemnité forfaitaire de risque d'urgences au bénéfice des professionnels des services d'urgence autorisés des établissements sanitaires relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 (CCN51), à l'instar des agents en bénéficiant dans la fonction publique hospitalière.

La FEHAP a présenté un avenant à la CCN51 aux organisations syndicales représentatives de salariés. Ces dernières n'ont pas souhaité signer le texte, notamment au regard des différentes conditions relatives au montant de l'indemnité, au champ restreint des bénéficiaires, à la durée déterminée de l'avenant et à la clause de réserve quant au financement de la mesure. Par conséquent, la FEHAP prend la présente décision unilatérale afin de permettre aux salariés concernés de bénéficier dans les meilleurs délais de l'indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence.

Article 1er

Les salariés, à l'exception des médecins, (Additif 19 décembre 2019) «réalisant au moins la moitié de leur temps de travail» dans les services et structures de médecine d'urgence autorisés mentionnées au 2^o et au 3^o de l'article R. 6123-1 du code de la santé publique, bénéficient d'une indemnité forfaitaire de risque d'urgences mensuelle égale à 100 € nets pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail consacré dans un service ou une structure de médecine d'urgence quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein. (Additif du 19 décembre 2019) Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant de l'indemnité forfaitaire de risque est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'alinéa 1^{er}.

Cette mesure ne peut en aucun cas se cumuler avec toute autre avantage ou prime ayant le même objet, quelle qu'en soit l'origine, dont bénéficient déjà les personnels des services et structures d'urgences précités.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente décision, prévalent sur ce dernier.

De même, l'indemnité forfaitaire de risque d'urgences instituée par le présent avenant ne peut se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité, ayant le même objet instauré contractuellement, unilatéralement ou par usage ; seul le plus favorable étant appliqué.

Cette indemnité forfaitaire est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Article 2

Clause de réserve

L'instauration de l'indemnité forfaitaire de risque est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

Cette disposition constitue une condition essentielle de la présente décision, dans le but de ne pas créer de charge supplémentaire pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 3

Date d'application et durée de la présente décision

La présente décision unilatérale prendra effet le 1^{er} juillet 2019 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2019.

Décision unilatérale de la FEHAP du 12 mars 2020

(Applicable à compter du 1^{er} janvier 2020 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2020)

Il a été convenu et arrêté ce qui suit:

Préambule

Le Ministère de la Santé, sollicité par la FEHAP, a confirmé que les établissements privés non lucratifs éligibles à la prime urgence en 2019 et qui ont conservé les mêmes autorisations, le seront également pour l'année 2020.

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

Par conséquent, la FEHAP prend la présente décision unilatérale afin de permettre aux salariés concernés de continuer à bénéficier en 2020 de l'indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence.

Sous réserve du déblocage des crédits finançant cette mesure, la présente décision unilatérale a pour objet de reconduire l'indemnité forfaitaire de risque d'urgences au bénéfice des professionnels des services d'urgence autorisés des établissements sanitaires relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 (CCN51), à l'instar des agents en bénéficiant dans la fonction publique hospitalière.

Article 1er

Les salariés, à l'exception des médecins, réalisant au moins la moitié de leur temps de travail dans les services et structures de médecine d'urgence autorisés mentionnées au 2^o et au 3^o de l'article R. 6123-1 du code de la santé publique, bénéficient d'une indemnité forfaitaire de risque d'urgences mensuelle égale à 100 € nets pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail consacré dans un service ou une structure de médecine d'urgence quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein. Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant de l'indemnité forfaitaire de risque est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'alinéa 1^{er}.

Cette mesure ne peut en aucun cas se cumuler avec toute autre avantage ou prime ayant le même objet, quelle qu'en soit l'origine, dont bénéficient déjà les personnels des services et structures d'urgences précités.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente décision, prévalent sur ce dernier.

De même, l'indemnité forfaitaire de risque d'urgences instituée par le présent avenant ne peut se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité, ayant le même objet instauré contractuellement, unilatéralement ou par usage ; seul le plus favorable étant appliqué.

Cette indemnité forfaitaire est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Article 2

Clause de réserve

L'instauration de l'indemnité forfaitaire de risque est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser la dite prime.

Cette disposition constitue une condition essentielle de la présente décision, dans le but de ne pas créer de charge supplémentaire pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 3

Date d'application et durée de la présente décision

La présente décision unilatérale prend effet le 1^{er} janvier 2020 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2020.

Décision unilatérale FEHAP du 10 novembre 2020

(Applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2021)

Il a été convenu et arrêté ce qui suit:

Préambule

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

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

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

Sous réserve du déblocage des crédits finançant cette mesure, la présente décision unilatérale a pour objet de reconduire l'indemnité forfaitaire de risque d'urgences au bénéfice des professionnels des services d'urgence autorisés des établissements sanitaires relevant de la CCN51, à l'instar des agents en bénéficiant dans la fonction publique hospitalière.

Article 1er

Les salariés, à l'exception des médecins, réalisant au moins la moitié de leur temps de travail dans les services et structures de médecine d'urgence autorisés mentionnées au 2^o et au 3^o de l'article XACT2 du code de la santé publique, bénéficient d'une indemnité forfaitaire de risque d'urgences mensuelle égale à 100 € nets pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail consacré dans un service ou une structure de médecine d'urgence quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein. Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant de l'indemnité forfaitaire de risque est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'alinéa 1^{er}.

Cette mesure ne peut en aucun cas se cumuler avec toute autre avantage ou prime ayant le même objet, quelle qu'en soit l'origine, dont bénéficient déjà les personnels des services et structures d'urgences précités.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente décision, prévalent sur ce dernier.

De même, l'indemnité forfaitaire de risque d'urgences instituée par la présente décision ne peut se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité, ayant le même objet instauré contractuellement, unilatéralement ou par usage ; seul le plus favorable étant appliqué.

Cette indemnité forfaitaire est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Article 2

Clause de réserve

L'instauration de l'indemnité forfaitaire de risque est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

Cette disposition constitue une condition essentielle de la présente décision, dans le but de ne pas créer de charge supplémentaire pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 3

Date d'application et durée de la présente décision

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

Recommandation patronale de la FEHAP du 9 décembre 2021

[Applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 déc. 2022]

Préambule

Dans la continuité des années précédentes, la FEHAP a présenté un avenant à la CCN51 aux organisations syndicales représentatives de salariés afin de reconduire, pour l'année 2022, l'attribution de la prime urgence dans les établissements privés non lucratifs éligibles à ladite prime en 2021 et qui ont conservé les mêmes autorisations.

Les organisations syndicales représentatives de salariés n'ont pas souhaité signer le texte.

Par conséquent, la FEHAP prend la présente recommandation patronale afin de permettre aux salariés concernés de continuer à bénéficier en 2022 de l'indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence.

Sous réserve du déblocage des crédits finançant cette mesure, la présente recommandation patronale a pour objet de reconduire une indemnité forfaitaire de risque d'urgences au bénéfice des professionnels des services d'urgence autorisés des établissements sanitaires relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951(CCN51), à l'instar des agents en bénéficiant dans la fonction publique hospitalière.

Article 1er

Les salariés, à l'exception des médecins, réalisant au moins la moitié de leur temps de travail dans les services et structures de médecine d'urgence autorisés mentionnées au 2^o et au 3^o de l'article R. 6123-1 du code de la santé publique, bénéficient d'une indemnité forfaitaire de risque d'urgences mensuelle égale à 100 € nets pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail consacré dans un service ou une structure de médecine d'urgence quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein. Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant de l'indemnité forfaitaire de risque est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'alinéa 1^{er}.

Cette mesure ne peut en aucun cas se cumuler avec toute autre avantage ou prime ayant le même objet, quelle qu'en soit l'origine, dont bénéficient déjà les personnels des services et structures d'urgences précités.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente recommandation patronale, prévalent sur ce dernier.

De même, l'indemnité forfaitaire de risque d'urgences instituée par la présente recommandation patronale ne peut se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité, ayant le même objet instauré contractuellement, unilatéralement ou par usage ; seul le plus favorable étant appliqué.

Cette indemnité forfaitaire est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Article 2

Clause de réserve

L'instauration de l'indemnité forfaitaire de risque est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

Cette disposition constitue une condition essentielle de la présente recommandation patronale, dans le but de ne pas créer de charge supplémentaire pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 3

Date d'application et durée de la présente recommandation patronale

La présente recommandation patronale prendra effet le 1^{er} janvier 2022 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022.

Recommandation patronale de la FEHAP du 16 mai 2023

[Applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 déc. 2023]

Préambule

Dans la continuité des années précédentes, la FEHAP a présenté un avenant à la CCN51 aux organisations syndicales représentatives de salariés afin de reconduire, pour l'année 2023, l'attribution de la prime urgence dans les établissements privés non lucratifs éligibles à ladite prime en 2022 et qui ont conservé les mêmes autorisations. Les organisations syndicales représentatives de salariés n'ont pas souhaité signer le texte.

Par conséquent, la FEHAP prend la présente recommandation patronale afin de permettre aux salariés concernés de continuer à bénéficier en 2023 de l'indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence.

Sous réserve du déblocage des crédits finançant cette mesure, la présente recommandation patronale a pour objet de reconduire une indemnité forfaitaire de risque d'urgences au bénéfice des professionnels des services d'urgence autorisés des établissements sanitaires relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 (CCN51), à l'instar des agents en bénéficiant dans la fonction publique hospitalière.

Article 1er

Les salariés, à l'exception des médecins, réalisant au moins la moitié de leur temps de travail dans les services et structures de médecine d'urgence autorisés mentionnées au 2^o et au 3^o de l'article R. 6123-1 du code de la santé publique, bénéficient d'une indemnité forfaitaire de risque d'urgences mensuelle égale à 100 € nets pour un temps plein.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail consacré dans un service ou une structure de médecine d'urgence quand le bénéficiaire exerce cette fonction pour une durée inférieure au temps plein. Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant de l'indemnité forfaitaire de risque est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'alinéa 1^{er}.

Cette mesure ne peut en aucun cas se cumuler avec toute autre avantage ou prime ayant le même objet, quelle qu'en soit l'origine, dont bénéficient déjà les personnels des services et structures d'urgences précités.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, prévalent sur ce dernier.

De même, l'indemnité forfaitaire de risque d'urgences instituée par le présent avenant ne peut se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité, ayant le même objet instauré contractuellement, unilatéralement ou par usage ; seul le plus favorable étant appliqué.

Cette indemnité forfaitaire est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Article 2

Clause de réserve

L'instauration de l'indemnité forfaitaire de risque est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

Cette disposition constitue une condition essentielle du présent avenant, dans le but de ne pas créer de charge supplémentaire pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante

Article 3

Date d'application et durée de la présente recommandation patronale

La présente recommandation patronale prendra effet le 1^{er} janvier 2023 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023.

Prime forfaitaire mensuelle «Domicile»

Avenant n° 2022-02 du 23 février 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2021 sous réserve de l'agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

L'Avenant 43 de la Branche de l'aide à domicile a fait l'objet d'un agrément et entre en application au 1^{er} octobre 2021. Il a notamment pour objectif de revaloriser les rémunérations conventionnelles. Cette réévaluation intervient dans un contexte où les professionnels intervenant dans le champ de l'aide à domicile n'ont été concernés ni par les revalorisations du Ségur de la Santé ni par le protocole d'accord Laforcade. Cet avenant 43 donne lieu à une revalorisation des salaires estimée entre 13 % et 15 %.

Le champ d'application de cet avenant couvre les entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité, à l'exception notamment des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP.

Néanmoins, il est apparu opportun aux partenaires sociaux, face à ce contexte, de mettre en place une mesure à destination des structures d'aide à domicile appliquant la CCN51, afin de maintenir leur attractivité pour les professionnels.

Le présent avenant a pour objet de répondre à cette préoccupation, par le biais de la mise en place d'une Prime.

Article 1er

Structures visées et professionnels concernés

Le versement de la prime «Domicile» concerne l'ensemble des professionnels des services d'aide à domicile (SAAD), adhérents de la FEHAP appliquant la CCN51, activité secondaire des organismes employeurs.

Article 2

Modalités d'application

Le montant de la prime «Domicile» pour un temps plein est de :

- 238 euros bruts mensuel pour les professionnels diplômés intervenant au domicile,
- 218 euros bruts mensuels pour les professionnels non diplômés intervenant au domicile,
- 170 euros bruts mensuel pour les autres professionnels.

La prime est fixée proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Elle est calculée au prorata du temps accompli dans la structure concernée pour les salariés exerçant dans plusieurs structures.

Cette prime donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

La prime est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, prévalent sur ce dernier.

Article 3

Conditionnement du versement de la prime au versement du financement correspondant

L'instauration de la prime est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite prime dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles du présent avenant dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 4

Date d'application

Cette indemnité sera versée à compter du 1^{er} octobre 2021 sous réserve de l'agrément du présent avenant au titre de l'article L. 314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 5

Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Mayotte

Accord du 5 juillet 2018

[Agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019 sous réserve de son agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur les besoins, majeurs, de qualification et de développement des structures notamment dans le secteur des activités sociales et médico-sociales privé non lucratif à Mayotte.

Ils ont convenu conjointement que la mobilisation des structures adhérentes pour répondre aux prochains appels à projets pourrait permettre d'améliorer considérablement l'offre disponible.

Ils se sont également accordés autour du constat de l'existence dans le secteur à but non lucratif, d'une disparité et de discriminations salariales, créées notamment par l'absence de compensation financière reconnues aux conditions de vie chère auxquelles les personnels doivent faire face. L'absence d'une telle compensation, demandée par les acteurs médico-sociaux et sociaux privés non lucratifs de Mayotte, met en danger les structures existantes, qui n'arrivent pas à fidéliser leurs salariés et freine considérablement toute possibilité de développement.

En conséquence, les partenaires sociaux ont posé le principe d'une mesure identique à celle existante à l'Île de la Réunion, appliquée à tous les salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle, destinée à compenser lesdites disparités.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les associations, établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, situés sur le territoire de Mayotte.

Il s'applique à tous les salariés quel que soit le métier occupé.

Article 2

Objet

(voir Avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017)

De manière à régler les disparités et discriminations salariales dans le champ d'application du présent accord et à compenser la cherté de la vie à Mayotte la valeur du point de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 est majorée de 20 % dans les structures visées à l'article 1er du présent accord.

Article 3

Conditions d'application

Cette mesure ne peut en aucun cas se cumuler avec toute autre prime ayant le même objet, quelle qu'en soit l'origine (conventionnelle, contractuelle, accord collectif, décision unilatérale, usage,...).

Article 4

Date d'effet

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2019 sous réserve de son agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Révision - Dénonciation

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.

Conformément aux dispositions du code du travail une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

Article 7

Dépôt-Publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Revalorisation de la valeur du point

Recommandation patronale de la FEHAP du 23 novembre 2022

[Agréée par arr. 21 déc. 2022, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2022]

Préambule

Le 28 juin 2022 le Ministre de la transformation et de la fonction publique a annoncé une hausse du point d'indice pour les trois versants de la fonction publique applicable en une fois dès le 1^{er} juillet 2022.

Dans un contexte de concurrence accrue avec le secteur public, de tensions en matière de recrutement et de fidélisation des professionnels, les partenaires sociaux se sont réunis afin de transposer dans la CCN51 la revalorisation intervenue dans la fonction publique.

À l'issue des différentes réunions de négociation qui se sont tenues, aucune organisation syndicale n'a été signataire des textes mis à la signature.

Au regard de l'urgence à décliner dans la branche la revalorisation mise en place dans le secteur public la FEHAP prend la présente recommandation patronale réévaluant la valeur du point dans la CCN51.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de l'enveloppe de 3 % de la masse salariale dévolue à la branche par les pouvoirs publics.

La FEHAP s'engage à reprendre les discussions avec les organisations syndicales sur la question de la politique salariale dès le début d'année 2023, permettant de traiter de manière pérenne le sujet des salaires infra SMIC.

Article 1er

Augmentation de la valeur du point CCN51

La valeur du point de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 est portée à 4.58 € au 1^{er} juillet 2022.

Article 2

Agrément

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur de la présente recommandation patronale est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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

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

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

La présente recommandation patronale prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Classification, rémunération, primes

Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002

[Agréé par arr.6 janv. 2003, JO 14 janv.]

Mod. par Avenant n° 2006-03, 17 oct. 2006, agréé par arr. 1^{er} mars 2007, applicable à compter du 1^{er} juill. 2006

Mod. par Recommandation patronale, 4 sept. 2012, agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP)

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

I. Exposé des motifs

La convention collective nationale du 31 octobre 1951 en régissant les relations du travail au sein des établissements et services adhérents de la FEHAP tient une place essentielle dans les rapports entre employeurs et salariés au regard du droit du travail.

Pour être pertinente, c'est-à-dire pour mieux répondre aux besoins des établissements dans leur mission d'intérêt général sans but lucratif, la convention collective nationale du 31 octobre 1951 a donné lieu à de nombreux avenants modificatifs, plus d'une centaine au cours des quinze dernières années.

Ces adaptations successives nécessaires ont en partie stratifié certaines dispositions conventionnelles, d'où la nécessité de recourir à une rénovation d'ensemble permettant une meilleure cohérence globale et un accès simplifié à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 facilitant la tâche des adhérents.

En plaçant la rénovation de la convention collective du 31 octobre 1951 dans le cadre de la négociation, la FEHAP a fait le choix du paritarisme.

La voie choisie de la négociation doit permettre à la FEHAP, à la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et la CGT-FO d'apporter la démonstration que le paritarisme est capable de rénover en profondeur ce qu'il a lui-même créé, tout en sachant que les branches et syndicats professionnels optent généralement pour la dénonciation du dispositif existant, considérant que la dénonciation est un préalable à tout changement conséquent.

II. Les options retenues

(Voir également avenant n°2003-03 du 25 novembre 2003, agréé par arrêté du 5 mars 2004, JO 20 mars 2004)

La rénovation constitue un ensemble s'inscrivant dans un souci d'équité et de respect de la cohérence entre les niveaux de qualification, de responsabilité, d'engagement institutionnel et ceux de rémunération.

À cet effet ont été retenues les options suivantes :

1. La nomenclature actuelle de plus de 400 emplois est remplacée par une classification par métiers au nombre d'une centaine environ, puis par de regroupements de métiers, une trentaine, ceux-ci étant répartis dans 5 filières : soignante, médicale, éducative et sociale, administrative et logistique.
2. La réforme du système de rémunération repose sur l'abandon des grilles et leur remplacement par des coefficients définis au niveau de regroupements de métiers dans chaque filière.
3. Sont créés des compléments de rémunération liés à l'exercice de fonction d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même.

Ce système unique mais adaptable avec l'attribution de ces compléments doit respecter ainsi les écarts entre les métiers, dès lors qu'ils paraissent justifiées.

4. Sont fixés des coefficients de référence, pour chacun des regroupements de métiers.

Pour déterminer ces divers coefficients de référence, il a été procédé de la façon suivante :

- calcul pour chacun des emplois conventionnels actuels de la rémunération globale sur une carrière de 40 ans (tenant compte des bonifications d'ancienneté attachées à certains emplois), incluant l'indemnité de sujétion spéciale sur la base de 8,21 %, quels que soient le secteur, les primes, indemnités et bonifications indiciaires inhé-

rentes à certains emplois et la prime d'assiduité et de ponctualité ;

- de cette rémunération globale a été extraite une rémunération totale fixe par déduction de 5 % affectés à la prime décentralisée (voir point n° 5 ci-dessous), quel que soit le secteur.

Cette même rémunération totale fixe a été répartie sur la nouvelle carrière en retenant le principe d'une évolution au titre de l'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans.

Pour les cadres, a été intégrée, en outre, la majoration spécifique, à raison de 1 % par an pendant 20 ans.

Cette opération a permis de déterminer de nouveaux coefficients ayant fait l'objet d'un arrondi par excès et a servi de base, en tenant compte d'une cohérence interfilière, à la détermination du coefficient de chacun des regroupements de métiers.

5. L'aspect décentralisé de la rémunération est mis en œuvre par l'intégration dans le coefficient de référence de la prime d'assiduité et de ponctualité et, par voie de conséquence, sa disparition en tant que telle et la création d'une prime décentralisée dont les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont déterminées au niveau des établissements ou des entreprises ; redonnant ainsi une consistance à la négociation locale tout en favorisant une meilleure adaptation à la situation de chaque établissement.

6. L'évolution de carrière se fait par application d'un pourcentage d'ancienneté fixe pour tous les salariés de 1 % par an, dans la limite de 30 %, sans que ce nouveau dispositif n'ait d'incidence sur la rémunération totale de carrière ; le choix a donc été fait d'améliorer les débuts de carrière par réduction de l'incidence des effets de l'ancienneté. Pour les cadres a été intégrée, en outre, une majoration spécifique à raison de 1 % par an pendant 20 ans.

7. Est déterminée, le cas échéant, une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir, si nécessaire, à chaque salarié - pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir - sur la base d'une carrière théorique de 40 ans, une rémunération globale totale égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

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

8. Est déterminée, le cas échéant, une indemnité différentielle destinée à maintenir, si nécessaire, en euros courants, au moment du reclassement, le niveau de rémunération acquis au dernier mois complet précédant l'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 rénovée, dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

Cette indemnité est résorbée par les augmentations salariales générales, catégorielles ou par la promotion.

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

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

Toutefois, les salariés non qualifiés embauchés sous contrats emplois-jeunes sont rémunérés sur la base du coefficient de référence 291 qui intègre la prime décentralisée de 5 % qui demeure donc pour eux, à titre dérogatoire, fixe, c'est-à-dire non modulable.

10. Les indemnités pour travail de nuit, dimanches et jours fériés, primes d'internat et pour contraintes conventionnelles particulières, ne sont pas visées par le présent avenant et sont donc maintenues en l'état.

11. Le dispositif de reprise de l'ancienneté acquise demeure inchangé.

12. Un aménagement du droit syndical dans une optique de modernisation du dialogue social est mis en place.

13. Le nouveau dispositif conventionnel s'applique à tous les personnels en place au moment de sa mise en œuvre selon les modalités fixées à l'article 7 du présent avenant et à ceux embauchés ultérieurement.

III. Le système de rémunération

Le nouveau système de rémunération comporte :

1. Un coefficient de référence.

2. Des compléments de rémunération liés à l'exercice de fonction d'encadrement, à la possession de diplôme de spécialisation ou au métier lui-même.

3. Une prime d'ancienneté de 1 % par an, par année de service effectif ou assimilé ou validé, dans la limite de 30 %.

4. Pour les salariés cadres, une majoration spécifique de 1 % par an, par année de service effectif ou assimilé ou validée, dans la limite de 20 %.

5. Le cas échéant, des primes dites fonctionnelles, liées à des conditions particulières d'exercice ou de fonction et

définies en annexe.

6. Le cas échéant, pour les salariés reclassés, l'indemnité de carrière.

7. Le cas échéant, pour les salariés reclassés, une indemnité différentielle.

8. Les primes et indemnités liées à l'existence de sujétions spécifiques (nuit, dimanches et jours fériés, prime d'internat, prime pour contraintes conventionnelles particulières) qui demeurent inchangées par rapport aux primes en vigueur avant la rénovation.

9. La prime décentralisée appliquée sur le salaire brut constitué par l'ensemble des éléments visés ci-dessus.

Ce nouveau système de rémunération intégrant l'ensemble de ces éléments se substitue à l'ensemble des éléments de rémunération existant au moment du passage à la convention collective renouvelée.

Compte tenu de l'origine conventionnelle de la rémunération, s'il n'y a pas lieu d'établir des avenants aux contrats de travail des salariés, une information écrite et détaillée sera transmise à chaque salarié, permettant d'expliquer leur classement dans la convention renouvelée.

Le présent avenant, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que les dispositions conventionnelles applicables à ce jour en matière de rémunération, ce qui entraîne un surcoût lié à l'application dudit avenant. Cette appréciation de la notion du caractère plus avantageux doit être opérée globalement.

Le présent avenant forme un tout indivisible qui ne saurait être agréé de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 1 à Article 6

(Ces articles ont été intégrés dans les dispositions générales et les annexes de la Convention collective)

Article 7

Modalités d'application du présent avenant

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

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

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

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

- Au 1^{er} juillet 2004, chaque salarié bénéficiant d'un coefficient provisoire est reclassé définitivement au coefficient de son regroupement de métier avec le cas échéant les compléments encadrement, diplôme et métier, auxquels s'ajoutent s'il y a lieu la prime d'ancienneté, la majoration spécifique, l'indemnité de carrière en totalité.

- S'agissant des médecins, pharmaciens et biologistes, le montant de la prime décentralisée est égal à 2,5 % à compter du 1^{er} juillet 2003 et à 5 % à compter du 1^{er} juillet 2004.

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

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

Pour les salariés cadres bénéficiant de points au titre de l'ancienneté et/ou de la technicité, conformément aux

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

Article 8 **Indemnité de carrière**

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Il est créé une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir, si nécessaire, à chaque salarié, pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir, sur la base d'une carrière théorique de 40 ans, une rémunération égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.

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

Cette indemnité de carrière présente les caractères suivants :

- Elle est fixée en points.*
- Elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière.*
- En cas de promotion, l'incidence de celle-ci réduit d'autant le montant de l'indemnité de carrière.*
- Le salarié en conserve le bénéfice dans l'hypothèse d'exercice dans différents établissements appliquant la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.*

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

Elle est réduite à due proportion pour les temps partiels.

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

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

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

- le salaire indiciaire intégrant l'indemnité de solidarité,*
- les primes, indemnités et bonifications indiciaires inhérentes à certains emplois,*
- pour les cadres administratifs de gestion et de direction, le coefficient de base majoré de la technicité et de l'ancienneté et des points de majoration forfaitaire,*
- pour les médecins, pharmaciens, biologistes, l'indemnité mensuelle brute de 2400 francs prévue par l'avenant n° 2001-02,*
- pour les sages-femmes, la prime indiciaire mensuelle de 35 points prévue par l'avenant n° 2001-01,*
- l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 %, quel que soit le secteur,*
- la prime d'assiduité et de ponctualité de 7,5 % pour les salariés bénéficiaires.*

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

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

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

Cette comparaison s'effectue à compter de la date d'application du présent avenant, en tenant compte de la totalité des années restant à parcourir jusqu'au terme de la carrière complète de 40 ans.

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

Article 9

Indemnité différentielle

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

Cette indemnité différentielle présente les caractères suivants :

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

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

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

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

Article 10

Situation particulière

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

Article 11

Intégration de l'indemnité de solidarité

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

Article 12 **Neutralisation de l'ancienneté**

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

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

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

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

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

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

Article 13 **Comité de modernisation du dialogue social**

Il est créé un comité national paritaire de modernisation et de développement du dialogue social au sein des établissements et services appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

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

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

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

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

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

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

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

Article 14 **Comité de suivi**

(Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu : «Article : 14»)

Mod. par Recommandation patronale, 4 sept. 2012, agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Un comité de suivi est mis en place composé paritairement des signataires du présent avenant.

Ce comité est chargé d'établir les tableaux de reclassement des personnels en place à la date d'application du présent avenant.

En outre, il peut, notamment, être saisi pour avis, en cas de difficultés particulières liées à l'application dudit avenant, sans préjudice des attributions de la Commission prévues à l'article 01.07.2.

Plus généralement, il suit sa mise en œuvre.

Article 15

Financement du présent avenant

(Article supprimé par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu)

Mod. par Recommandation patronale, 4 sept. 2012, agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Afin d'assurer le financement des conséquences de l'application du présent avenant, et dans le cadre de la parité avec la Fonction Publique Hospitalière, les crédits affectés dans la Fonction Publique Hospitalière aux protocoles des 13 et 14 mars 2000 et du 14 mars 2001 sont accordés, pour un même montant global en pourcentage de la masse salariale, aux établissements adhérents de la FEHAP.

Dès l'année 2002, les crédits seront accordés aux établissements et valorisés et préservés en vue d'être dédiés exclusivement au financement des mesures d'application du présent avenant.

Ces crédits seront comptabilisés en charges dans le compte de résultat de l'année 2002 et constitueront une provision affectée aux financements des mesures d'application du présent avenant dès 2003.

Article 16

Date d'application

(Article supprimé par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu)

Mod. par Recommandation patronale, 4 sept. 2012, agréée par arr. 21 déc. 2012, JO 4 janv. 2012, applicable à compter du 2 déc. 2012

Mod. par Avenant n° 2014-01, 4 févr. 2014, agréé par arr. 15 mai 2014, JO 22 mai, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles, au 1^{er} juillet 2003.

À défaut d'agrément à cette date, il prend effet le premier jour du mois suivant l'agrément. S'agissant des dispositions de l'annexe n° II à la Convention Collective, celles-ci ne prendront effet qu'après accord de l'AGIRC.

Avenant n° 2003-03 du 25 novembre 2003

[Agréé par arrêté du 5 mars 2004, JO 20 mars 2004]

Comme le précise expressément le II) de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 relatif à la rénovation de la CCN 51, pour la détermination des coefficients de référence il a été procédé de la façon suivante :

- Calcul pour chacun des emplois conventionnels actuels de la rémunération globale sur une carrière de 40 ans (tenant compte des bonifications d'ancienneté attachées à certains emplois), incluant l'indemnité de sujétion spéciale sur la base de 8,21 %, quel que soit le secteur, les primes, indemnités et bonification indiciaires inhérentes à certains emplois et la prime d'assiduité et de ponctualité.

- De cette rémunération globale a été extraite une rémunération totale fixe par déduction de 5 % affectés à la prime décentralisée... quel que soit le secteur.

Cette même rémunération totale fixe a été répartie sur la nouvelle carrière en retenant le principe d'une évolution au titre de l'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans.

Pour les cadres, a été intégrée, en outre, la majoration spécifique, à raison de 1 % par an pendant 20 ans.

Cette opération a permis de déterminer de nouveaux coefficients ayant fait l'objet d'un arrondi par excès et a servi de base, en tenant compte d'une cohérence interfilière, à la détermination du coefficient de chacun des regroupements de métiers.

Compte tenu du fait que certains établissements et services n'entraient pas dans le champ d'application de l'indemnité de sujétion spéciale visée à l'ancien article A3.4.5 applicable jusqu'au 30 juin 2003, il a été convenu des dispositions suivantes :

Article 1

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

Néanmoins les salariés de ces établissements qui percevaient, au moment du reclassement, l'indemnité de sujétion spéciale en conserveront le bénéfice à titre individuel sous forme d'une prime exceptionnelle d'un montant équivalent en euros courants.

Article 2

Le présent avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles au 1^{er} juillet 2003.

Avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017

[Agréé par arr. 4 juin 2017, JO 16 juin, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération santé et sociaux CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité s'inscrire dans une double démarche en matière de politique salariale, rendue envisageable en raison de l'obtention dans la loi de finances pour 2017, de la mesure portant création du crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires au bénéfice des organismes privés non lucratifs, qui pourra, pour partie, être consacrée à des mesures salariales.

Le présent avenant s'inscrit dans ce cadre et comporte deux volets :

- un volet relatif à la valeur du point,
- un volet relatif aux classifications.

Le volet classification met en place des mesures ciblées sur certaines filières et métiers à travers :

- la réévaluation des coefficients des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture,

-
- la prise en considération de la réingénierie des formations d'AMP et d'auxiliaires de vie sociale,
 - le passage de certains personnels paramédicaux d'un statut non cadre à un statut cadre,
 - la modification des coefficients des cadres de santé ainsi que des sages-femmes.

Afin d'étaler le coût lié à ces mesures une application échelonnée dans le temps a été prévue.

Ils ont également intégré dans la CCN51 de nouveaux métiers tenant compte des besoins des structures et leur permettant de répondre à l'émergence de métiers liés à l'évolution des techniques, des modes de prises en charge - notamment la perte d'autonomie -, aux impératifs de qualité...

Le cadre de classement retenu tient compte, notamment, de l'existant dans des environnements proches.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations sur les règles de promotion, sur l'indemnité de remplacement, sur la prise en considération des actions de formation sur les parcours professionnels.

Ils s'engagent également à procéder à un «toilettage» du texte de la CCN51 pour tenir compte des évolutions législatives, réglementaires,...

I. Volet relatif à la valeur du point

Article 1er

La valeur du point de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 est portée à 4,425 € au 1^{er} juillet 2017 et à 4,447 € au 1^{er} juillet 2018.

La valeur du point médical traditionnel est portée à 12,513 € au 1^{er} juillet 2017 et à 12,576 € au 1^{er} juillet 2018.

II. Volet relatif aux classifications

Article 2

Réévaluation des aides-soignants et auxiliaires de puériculture

À l'Annexe I, à l'article A.1.1 Classement des salariés par filières, en filière soignante, au regroupement de métiers 1.2 Auxiliaires de soins, le coefficient de référence est porté à 376.

Il en est de même aux fiches métiers relatives à l'aide-soignant et à l'auxiliaire de puériculture.

La réévaluation du coefficient de référence se fait en 3 étapes :

- au 1^{er} août 2017 le coefficient est porté à 359
- au 1^{er} août 2018 le coefficient est porté à 367
- au 1^{er} août 2019 le coefficient est porté à 376.

Article 3

Prise en considération de la réingénierie des formations d'AMP et d'auxiliaires de vie sociale

1o

À l'Annexe I, à l'article A.1.1 Classement des salariés par filières, en filière éducative et sociale, au regroupement de métiers 2.1 Agent des services éducatifs et sociaux, à la fiche métier relative à l'auxiliaire de vie le complément diplôme de 33 points est supprimé.

Le cartouche «Dispositions spécifiques» est désormais rédigé comme suit :

«Lorsque l'auxiliaire de vie est titulaire du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social, il accède au métier d'accompagnant éducatif et social.»

2o

À l'Annexe I, à l'article A.1.1 Classement des salariés par filières, en filière éducative et sociale, le regroupement de métiers 2.3 est désormais intitulé «Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social».

Le métier nouveau d'aide médico-psychologique est remplacé par le métier d'accompagnant éducatif et social.

Il est ajouté un emploi courant supplémentaire «auxiliaire de vie sociale diplômé».

Au cartouche «Critères de regroupement» le premier alinéa est désormais rédigé comme suit :

«L'auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies.»

À la fiche métier relative à l'aide médico-psychologique, les termes «aide médico-psychologique» sont remplacés par les termes «accompagnant éducatif et social» et les termes «auxiliaire médico psychologique» sont remplacés par les termes «Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social».

Le cartouche «Conditions d'accès au métier» est désormais rédigé comme suit :

«L'accompagnant éducatif et social est titulaire du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (qui remplace

les diplômes d'État d'A.M.P et d'auxiliaire de vie sociale).»

Au cartouche «Dispositions spécifiques», les termes aide médico-psychologique sont remplacés par les termes «L'accompagnant éducatif et social (ex aide médico-psychologique)».

Les fiches regroupement de métiers et métiers correspondantes figurent à l'article 16 du présent avenant.

3o

Les auxiliaires de vie sociale diplômés qui bénéficiaient du coefficient de référence 306 et d'un complément diplôme de 33 points sont désormais bénéficiaires d'un coefficient de référence de 351 suite à leur classement en accompagnant éducatif et social.

Cette réévaluation se fait en 3 étapes :

- au 1^{er} août 2017 le coefficient est porté à 343
- au 1^{er} août 2018 le coefficient est porté à 347
- au 1^{er} août 2019 le coefficient est porté à 351.

4

À l'article A3.4.7, les termes «aides médico-psychologiques», sont remplacés par les termes «accompagnants éducatifs et sociaux (ex aides médico-psychologiques)».

Article 4

Révision du statut de certains personnels classés responsables en filière soignante

1o

À l'Annexe I, à l'article A.1.1 Classement des salariés par filières, en filière soignante, au regroupement de métiers 1.5 Assistant médico-technique B le métier nouveau de responsable médico-technique B est retiré ainsi que les emplois courants actuels correspondants. Ce regroupement comporte désormais 5 emplois courants actuels et 3 métiers nouveaux.

La fiche métier de responsable médico-technique B est retirée.

À l'Annexe I, à l'article A.1.1 Classement des salariés par filières, en filière soignante, au regroupement de métiers 1.6 Infirmier le métier nouveau de responsable infirmier est retiré ainsi que les emplois courants actuels correspondants.

L'emploi courant de moniteur d'école d'infirmier est retiré.

La fiche métier de responsable infirmier est retirée.

À la fiche métier de formateur IFSI, l'emploi de moniteur d'école d'infirmier est retiré, ainsi que le complément encadrement qui lui est afférent. Dans le cartouche «Dispositions spécifiques» le dernier alinéa est supprimé.

À l'Annexe I, à l'article A.1.1 Classement des salariés par filières, en filière soignante, au regroupement de métiers 1.7 Rééducateur le métier nouveau de responsable rééducateur est retiré ainsi que les emplois courants actuels correspondants. Ce regroupement comporte désormais 7 emplois courants actuels et 7 métiers nouveaux.

La fiche métier de responsable rééducateur est retirée.

2o

La fiche métier de responsable médico-technique B est désormais intitulée «Encadrant médico-technique».

Il est créé une fiche métier intitulée «Encadrant de l'enseignement de santé».

La fiche métier de responsable infirmier est désormais intitulée «Encadrant d'unité de soins».

La fiche métier de responsable rééducateur est désormais intitulée «Encadrant d'unité de rééducation».

3o

Les métiers visés au 2^o ci-dessus sont désormais classés dans la filière soignante - Cadres dans un regroupement 1.8 intitulé «Encadrants de soins».

Au regroupement de métiers 1.8 «Encadrants de soins» est ajouté le métier nouveau de gestionnaire de flux. Ce regroupement comprend désormais 5 métiers nouveaux et 13 emplois courants actuels.

Le regroupement 1.8 est dénuméroté et devient le regroupement 1.9.

Le regroupement 1.8 nouveau et les fiches métiers correspondantes figurent à l'article 16 du présent avenant.

4o

Au titre 15, à l'article 15.03.5.1 au coefficient hiérarchique 255, le métier d'infirmier psychiatrique est supprimé et

le métier d'infirmier D.E ou autorisé est complété par les termes «ou de secteur psychiatrique».

À l'article 15.03.5.3, au coefficient hiérarchique 281, sont ajoutés les métiers d'assistant gestionnaire de flux et de technicien administratif.

À l'article 15.03.5.4, au coefficient hiérarchique 295 les métiers de responsable médico-technique B, responsable infirmier, responsable rééducateur sont supprimés.

Article 5

Modalités de reclassement des personnels classés responsables en filière soignante dans les métiers de cadres

Le passage des personnels en poste, classés responsables, dans les métiers de cadres suivants :

- encadrant médico-technique,
- encadrant de l'enseignement de santé,
- encadrant d'unité de soins,
- encadrant d'unité de rééducation,

constitue un simple reclassement et en aucun cas une promotion.

Les professionnels reclassés dans ces métiers conservent dans leur métier d'encadrant le pourcentage d'ancienneté qu'ils avaient acquis dans leur métier, à la date du reclassement.

Ils conservent, en outre, dans leur métier d'encadrant, l'ancienneté acquise depuis leur dernier changement de prime d'ancienneté qui va déterminer la date de déclenchement de leur nouveau pourcentage d'ancienneté.

Le complément technicité est égal à 0 % au jour du reclassement. Les professionnels reclassés suivent, à compter de la date du reclassement, l'évolution du complément technicité dans les conditions fixées à l'article 08.01.1 de la CCN51.

L'évolution future du complément technicité se fait donc à compter du jour du reclassement.

Afin de compenser l'écart de rémunération pouvant résulter du passage de ces personnels au statut cadre du fait des nouvelles cotisations au titre des régimes de retraite complémentaire AGIRC, il est décidé de les faire bénéficier d'une indemnité différentielle leur assurant, du jour du reclassement, pour leur durée contractuelle de travail, le niveau de rémunération qui aurait été le leur s'ils n'avaient pas bénéficié du passage au statut de cadre, toutes choses égales par ailleurs.

Pour déterminer cette indemnité différentielle, il est convenu de prendre en compte, les seuls éléments de rémunération suivants :

- coefficient de référence,
- compléments de rémunération (métier, diplôme, encadrement)
- ancienneté
- indemnité différentielle (Avenant relatif à la rénovation) (article 9 de l'avenant 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN51)
- points ou indemnités supplémentaires prime de vie chère (Accords collectifs «vie chère» Guadeloupe - Martinique - Guyane)
- valeur du point majorée de 20 % à l'Ile de la Réunion (accord SAPRESS)
- indemnités pour travail de nuit, dimanches et jours fériés
- primes d'internat (5 % et 3 %) et prime pour contraintes conventionnelles particulières
- indemnité de carrière (article 8 de l'avenant 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN51)
- points ou indemnités supplémentaires (article 08.03.1)
- primes fonctionnelles,
- prime pour les personnels intervenant en milieu carcéral,
- indemnité de promotion.

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

En cas d'absence sur le mois considéré, le salaire sera reconstitué sur la base des éléments habituels de rémunération

L'indemnité différentielle présente les caractères suivants :

- elle est fixée pour un montant unique en euros bruts courants,
- elle est versée mensuellement,

- elle se résorbe au fur et à mesure des augmentations générales et individuelles.

Article 6

Indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre

À l'article 08.03.3.1, il est intégré au 4^{ème} alinéa, après les termes «des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1» les termes, «de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre».

À l'article 08.04.2, il est intégré au 5^{ème} alinéa, après les termes «des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1» les termes, «de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre».

Article 7

Création d'un regroupement de métiers de Cadres de gestion des soins et modification des coefficients des cadres de santé et des cadres de gestion des soins

1o

Au regroupement 1.9 nouveau intitulé «Cadres de santé» les emplois courants actuels suivants sont retirés : infirmier général et infirmier général adjoint. Il y a désormais 13 emplois courants actuels.

Le libellé «Cadre rééducateur» est remplacé par le libellé «Cadre de rééducation».

L'emploi courant actuel de directeur d'IFSI est retiré du métier de Cadre de l'enseignement de santé et affecté à un métier nouveau de «Directeur d'IFSI».

Il y a désormais 6 métiers nouveaux au regroupement 1.9.

À la fiche métier Cadre médico-technique il est ajouté un complément métier de 60 points. Il est inséré un cartouche «Dispositions spécifiques» rédigé comme suit :

«Le cadre médico-technique bénéficie d'un complément métier de 60 points.»

À ce regroupement 1.9, les fiches métiers Cadre rééducateur, Cadre infirmier et Cadre de l'enseignement de santé sont remplacées par les fiches correspondantes qui figurent à l'article 16 du présent avenant.

2o

Il est créé un regroupement 1.10 intitulé «Cadre de gestion des soins», comportant deux emplois courants actuels et deux métiers nouveaux.

Le regroupement 1.10 nouveau et les fiches métiers correspondantes figurent à l'article 16 du présent avenant.

3o

En Annexe II, l'article A2.1.3 est complété par le métier de médecin responsable de l'information médicale.

L'article A2.1.4 est désormais rédigé comme suit :

«A2.1.4 - Cadres de soins

- Gestionnaire de flux
- Encadrant médico-technique
- Encadrant d'unité de rééducation
- Encadrant d'unité de soins
- Encadrant de l'enseignement de santé
- Psychologue
- Cadre médico-technique
- Cadre de rééducation
- Cadre infirmier
- Cadre de l'enseignement de santé
- Directeur IFSI
- Cadre coordonnateur des soins
- Directeur des soins
- Infirmier général stagiaire *

(*) Emploi en cadre d'extinction

».

Article 8

Modalités de réévaluation des coefficients des cadres de santé et des cadres de gestion des soins

La réévaluation de ces coefficients se fait en 4 étapes par l'augmentation progressive des coefficients de référence. Ces augmentations se font dans le respect du calendrier suivant :

| Regroupement de métiers | Métiers | Coefficient de référence augmenté du complément métier éventuel avant application de l'avenant | Nouveau coefficient de référence sans complément métier au 1 ^{er} août 2017 | Nouveau coefficient de référence sans complément métier au 1 ^{er} août 2018 | Nouveau coefficient de référence sans complément métier au 1 ^{er} août 2019 | Nouveau coefficient de référence sans complément métier au 1 ^{er} août 2020 |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Cadres de santé | Cadre médico-technique | 530 | 545 | 560 | 575 | 590 |
| Cadres de santé | Cadre de rééducation | 530 | 545 | 560 | 575 | 590 |
| Cadres de santé | Cadre infirmier (ex surveillant chef) | 537 | 550 | 563 | 576 | 590 |
| Cadres de santé | Cadre de l'enseignement de santé | 537 | 550 | 563 | 576 | 590 |
| Cadres de santé | Cadre infirmier (ex surveillant général) | 559 (537 + 22) | 566 | 574 | 582 | 590 |
| Cadres de santé | Directeur IFSI | 559 (537 + 22) | 566 | 574 | 582 | 590 |
| Cadres de gestions des soins | Cadre coordonnateur des soins (ex infirmier général adjoint) | 575 (537 + 38) | 586 | 597 | 608 | 620 |
| Cadres de gestions des soins | Cadre coordonnateur des soins (ex infirmier général) | 603 (537 + 66) | 607 | 611 | 615 | 620 |
| Cadres de gestions des soins | Directeur des soins | 603 | 631 | 659 | 687 | 716 |

Article 9

Modification des coefficients des sages-femmes

À l'Annexe I, à l'article A.1.1 Classement des salariés par filières, en filière médicale, à la fiche métier des sages-femmes, le coefficient de référence est porté à 590.

Les fonctions de sage-femme chef et de sage-femme coordonnatrice générale sont regroupées.

Un complément encadrement de 30 points est mis en place.

La fiche correspondante figure à l'article 16 du présent avenant.

Article 10

Modalités de réévaluation des coefficients des sages-femmes

La réévaluation de ces coefficients se fait en 5 étapes par l'augmentation progressive du coefficient de référence.

Le complément encadrement est également attribué de façon progressive en 5 étapes.

Ces augmentations se font dans le respect du calendrier suivant.

1o

Le coefficient de référence des sages-femmes est porté à :

- 530 au 1^{er} août 2017
- 545 au 1^{er} août 2018
- 560 au 1^{er} août 2019
- 575 au 1^{er} août 2020
- 590 au 1^{er} août 2021

2o

Le coefficient de référence et le complément encadrement des sages-femmes chefs sont portés à :

| | 1 ^{er} août 2017 | 1 ^{er} août 2018 | 1 ^{er} août 2019 | 1 ^{er} août 2020 | 1 ^{er} août 2021 |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Coefficient de référence | 546 | 557 | 568 | 579 | 590 |
| Complément encadrement | 6 | 12 | 18 | 24 | 30 |

3o

Le coefficient de référence et le complément encadrement des sages-femmes coordonnatrices générales sont portés à :

| | 1 ^{er} août 2017 | 1 ^{er} août 2018 | 1 ^{er} août 2019 | 1 ^{er} août 2020 | 1 ^{er} août 2021 |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Coefficient de référence | 570 | 575 | 580 | 585 | 590 |
| Complément encadrement | 6 | 12 | 18 | 24 | 30 |

Article 11

Intégration de nouveaux métiers ou fonctions en filière soignante

1o

En filière soignante, le regroupement de métiers 1.3 «Secrétaire médical» est désormais intitulé «Assistant des activités de santé». Les fiches métiers afférentes à ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À ce regroupement de métiers est inséré le métier nouveau d'assistant gestionnaire de flux.

Le cartouche «Critères de regroupement» est désormais rédigé comme suit :

«En fonction de son champ de compétences, l'assistant des activités de santé assure les travaux d'accueil et de secrétariat dans le cadre de l'activité médicale et administrative ou apporte une assistance à l'organisation des hospitalisations et à la coordination de la gestion des flux.

Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac ou des diplômes requis pour exercer son métier.»

2o

Au regroupement de métiers 1.6 Infirmier, l'emploi courant et le métier d'infirmier psychiatrique sont supprimés. Les emplois courants actuels d'infirmier D.E et d'infirmier autorisé sont complétés par les emplois d'infirmier de secteur psychiatrique, d'infirmier en santé au travail et d'infirmier hygiéniste/en hémovigilance.

Ce regroupement de métiers comporte désormais 3 métiers nouveaux et 9 emplois courants.

La fiche métier infirmier psychiatrique est supprimée.

La fiche métier infirmier D.E ou autorisé est complétée par les emplois d'infirmier de secteur psychiatrique, infirmier en santé au travail et infirmier hygiéniste/en hémovigilance.

3o

Au regroupement de métiers «Cadres médicaux», il est inséré le métier nouveau de médecin responsable de l'information médicale, après le médecin généraliste. Ce regroupement comprend désormais 10 métiers nouveaux.

Les termes «ou coordonnatrice générale» sont ajoutés après les termes «sage-femme chef».

Les fiches des regroupements de métiers 1.3, 1.6 et cadres médicaux ainsi que les fiches métiers d'assistant gestionnaire de flux, d'infirmier D.E ou autorisé et de médecin responsable de l'information médicale figurent à l'article 16 du présent avenant.

Article 12

Intégration de nouveaux métiers ou fonctions en filière éducative et sociale

1o

En filière éducative et sociale au regroupement 2.4 «Assistant socio-éducatif», il est inséré le métier nouveau de technicien de l'intervention sociale et familiale.

Ce regroupement de métiers comprend désormais 4 métiers nouveaux.

2o

Au regroupement de métiers 2.5 «Moniteur et éducateurs techniques» il est inséré le métier nouveau de responsable

de production.

Ce regroupement de métiers comprend désormais 3 métiers nouveaux.

3o

Il est créé un nouveau regroupement de métiers 2.6 intitulé «Chargé d'insertion» auquel est attribué un coefficient de référence de 432. Il est inséré à ce regroupement le métier nouveau de chargé d'insertion en CRP.

Les regroupements suivants sont renumérotés en conséquence.

4o

Au regroupement 2.7 nouveau «Technicien de l'intervention sociale», il est inséré le métier nouveau de gestionnaire de cas.

Ce regroupement de métiers comprend désormais 2 métiers nouveaux.

5o

Au regroupement 2.9 nouveau «Technicien socio-éducatif», il est inséré le métier nouveau de mandataire judiciaire.

Ce regroupement de métiers comprend désormais 7 métiers nouveaux.

6o

Il est créé un nouveau regroupement de métiers 2.10 intitulé «Formateur». Sont insérés à ce nouveau regroupement 3 métiers nouveaux : formateur niveau 1 en CRP, formateur niveau 1 bis en CRP, formateur niveau 2 en CRP.

Les regroupements suivants sont renumérotés en conséquence.

Les fiches relatives à ces métiers et regroupements de métiers figurent à l'article 16 du présent avenant.

Article 13

Intégration de nouveaux métiers ou fonctions en filière administrative

1o

En filière administrative, le regroupement 3.2 est désormais intitulé «Technicien des services administratifs». Les fiches métiers afférentes sont modifiées en conséquence.

À ce regroupement sont insérés deux emplois nouveaux : le technicien informatique et le technicien de l'information médicale, qui complètent la fiche métier de technicien administratif.

La fiche métier du technicien administratif est modifiée en conséquence.

2o

Au regroupement 3.3 «Assistant administratif», sont insérés les métiers nouveaux d'assistant qualité et de chargé de communication.

Il est également inséré un emploi de documentaliste-chargé d'étude relevant du métier de rédacteur. L'emploi d'analyste programmeur N1 est retiré.

Dans les critères de regroupement, à la fin du premier alinéa, sont ajoutés les termes «ou dans les domaines liés à la qualité ou à la communication».

À la fiche métier informaticien, la référence à l'emploi d'analyste programmeur N1 est retirée et la définition du métier est désormais la suivante :

«L'informaticien assure la mise en œuvre, la surveillance et la maintenance des équipements informatiques et de télécommunication conformément aux normes et procédures en vigueur dans le respect notamment des plannings de travail établis, de la sécurité et de la qualité.

Il contribue au bon fonctionnement du système d'information.

Il assure le support et l'assistance de proximité aux utilisateurs pour tout ce qui concerne les postes de travail et les applications informatiques.»

Le regroupement 3.3 comprend désormais 6 emplois courants et 7 métiers nouveaux.

La fiche métier du rédacteur est modifiée. Il est intégré deux nouvelles fiches afférentes aux métiers d'assistant qualité et de chargé de communication.

3o

Au regroupement 3.4 «Cadres administratifs et de gestion», les emplois courants de chef de bureau, analyste programmeur N2 et programmeur système sont retirés.

Les emplois courants afférents au métier de cadre informaticien de niveau 2 sont désormais les suivants : analyste,

chef de projet, ingénieur système et responsable de la sécurité des systèmes d'information.

Les emplois courants afférents au métier de cadre administratif de niveau 1 sont désormais les suivants : attaché administratif, secrétaire général de direction, responsable qualité N1, responsable achats N1, responsable communication, responsable ressources humaines N1, contrôleur de gestion N1.

Les emplois courants afférents au métier de cadre administratif de niveau 2 sont désormais les suivants : responsable comptable ; l'emploi courant de chef du personnel étant mis en cadre d'extinction.

Les emplois courants afférents au métier de cadre administratif de niveau 3 sont désormais les suivants : adjoint de direction, économiste, responsable qualité N2, responsable achats N2, responsable ressources humaines N2, contrôleur de gestion N2.

Les emplois courants afférents au métier de chef de service administratif Niveau 1 sont mis en cadre d'extinction.

Les emplois courants afférents au métier de chef de service administratif Niveau 2 sont désormais les suivants : directeur administratif et financier, directeur des ressources humaines, directeur des systèmes d'information et de l'organisation, les emplois courants de chef de service informatique N1 et de chef des services financiers (+ 500 lits) étant mis en cadre d'extinction.

Ce regroupement de métier comporte désormais 21 emplois courants.

Les fiches relatives à ce regroupement de métiers et aux métiers afférents figurent à l'article 16 du présent avenant.

4o

Il est créé un nouveau regroupement de métiers 3.5 intitulé «Métiers de la recherche», comprenant deux métiers nouveaux : le technicien d'étude clinique et l'attaché de recherche clinique, ce dernier ayant le statut de cadre.

Les fiches relatives à ce regroupement de métiers et aux métiers afférents figurent à l'article 16 du présent avenant.

5o

En Annexe II, l'article A2.1.2 est complété par le métier d'attaché de recherche clinique.

6o

En Annexe I, à l'article A.1.4 «Classement des emplois en cadre d'extinction par filières», la filière administrative est complétée par les emplois suivants :

- «chef du personnel (547)
- chef de comptabilité générale (+ 300 lits) (716)
- chef du personnel (+ 300 lits) (716)
- chef des services économiques (+ 300 lits) (716)
- chef des services financiers (+ 500 lits) (809)
- chef de service informatique N1 (809)».

Article 14

Intégration de nouveaux métiers ou fonctions en filière logistique

1o

En filière logistique, au regroupement 4.3 «Ouvrier des services logistiques Niveau 1», il est ajouté l'emploi courant d'agent des services de sécurité au métier d'ouvrier des services logistiques niveau 1.

Ce regroupement de métier comporte désormais 13 emplois courants.

2o

Au regroupement 4.4 «Ouvrier des services logistiques Niveau 2», il est ajouté l'emploi courant de chef d'équipe des services de sécurité au métier de responsable logistique niveau 2.

Ce regroupement de métier comporte désormais 21 emplois courants.

3o

Au regroupement 4.5 «Technicien des services logistiques», il est ajouté l'emploi courant de responsable de sécurité au métier de responsable logistique niveau 3.

Ce regroupement de métier comporte désormais 7 emplois courants.

4o

En filière logistique - Cadres - au regroupement 4.6 «Cadres logistiques», il est ajouté l'emploi courant d'ingénieur biomédical au métier de chef de service technique.

Ce regroupement de métier comporte désormais 5 emplois courants.

Les fiches relatives à ces regroupements de métiers et aux métiers afférents figurent à l'article 16 du présent avenant.

Article 15

1o

Le présent avenant ne saurait porter atteinte aux situations individuelles plus favorables.

2o

Les mesures prévues par le présent avenant ne peuvent se cumuler avec aucune mesure, de quelque origine que ce soit (accords d'entreprise ou d'établissement, décisions unilatérales de l'employeur, contrats de travail,...) ayant le même objet.

3o

À l'article A1.1 Classement des salariés par filières, il est inséré avant les différentes fiches métiers le paragraphe suivant.

«Les coefficients, compléments de rémunération ou primes prévus par la Convention Collective sont attribués sous réserve des modalités particulières d'application prévues par les avenants les ayant instaurés.

Il en est ainsi notamment des mesures dont la mise en œuvre se fait de façon échelonnée résultant de l'avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017.»

Article 16

Fiches métiers et regroupements de métiers

(Voir ces fiches dans l'Annexe 1 de la convention collective)

Article 17

Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 18

Date d'application du présent avenant

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément, sous réserve des mesures pour lesquelles le présent avenant prévoit une date spécifique d'entrée en application.

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

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

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

S'agissant des dispositions du présent avenant concernant les personnels relevant du statut de cadre ou de cadre assimilé au sens de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, celles-ci ne prendront effet qu'après accord des instances de l'AGIRC.

Durée du travail

(Voir également Accord du 1er avril 1999 dans «Sanitaire, social et médico-social : accords de branche du secteur»)

Avenant n° 99-01 du 2 février 1999

(Modifié en dernier lieu par l'additif quater 24 juin 1999)

[Agréé par arr. du 10 déc. 1999, JO 24 déc., modifié par arr. 10 avr. 2000, JO 20 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (FEHAP) ;
SNALESS.(Adhésion par lettre du 1er décembre 2009)

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;
Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;
Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO ;
Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;
Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux CFTC.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Exposé des motifs :

Les organisations signataires du présent accord manifestent leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument sur des dispositions créant des emplois, ou, le cas échéant, préservant des emplois existants. L'enjeu est de taille car si tous les adhérents de la FEHAP réduisaient de 10 % la durée du travail et embauchaient en conséquence à hauteur de 7 % le nombre d'emplois créés concernerait 10 360 salariés, soit 8 890 ETP.

Elles estiment qu'il y a lieu d'anticiper les échéances prévues pour la réduction de la durée légale du travail par la négociation d'un accord dans le cadre de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 s'inscrivant dans la loi 88-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Elles souhaitent en conséquence que les établissements appliquant la convention collective nationale du 31 octobre 1951 s'inscrivent dans un processus d'anticipation de réduction du temps de travail et mettent en œuvre le présent accord.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale auquel l'État, les collectivités territoriales, les organismes d'assurance maladie, les établissements et les salariés apportent chacun leur concours.

Les organisations signataires ont rédigé le présent accord tenant compte de l'absence à ce jour d'aide spécifique budgétaire accordée aux établissements pour la réduction du temps de travail dans la mesure où des aides financières seraient accordées spécifiquement aux établissements en plus des aides générales prévues par la loi du 13 juin 1998, les parties signataires conviendraient par avenant d'en tirer les conséquences au regard de l'équilibre budgétaire du présent accord.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 tel que défini par son article 01.01 sous réserve :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement(s),
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement(s), soit à défaut de délégué syndical ou de salarié mandate d'une décision de l'employeur après avis des instances représentatives du personnel ou à défaut après avis des personnels.

Ces accords d'entreprise ou d'établissement ou les décisions de l'employeur fixent notamment le pourcentage de réduction de la durée du travail et le pourcentage d'embauches en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail.

Ces accords complémentaires ou décisions de l'employeur permettent d'anticiper la réduction du temps de travail avant les échéances définies à l'article L. 212-1 bis du Code du travail.

Le présent accord peut également être mis en œuvre dans des entreprises de moins de 50 salariés par un accord conclu entre lesdites entreprises regroupées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le cadre de l'article L. 132-30, 1^{er} et 2^e alinéas du Code du travail.

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail sont soumis à l'agrément du ministre compétent au titre de l'article 16 de la loi 75-536 modifiée.

Conformément à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ces accords collectifs pourront - à défaut de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical - être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'Outre-Mer.

Dans toutes les entreprises ou établissements relevant du champ d'application du présent accord et adhérents de la

FEHAP, une consultation systématique des institutions représentatives du personnel ou à défaut des personnels eux-mêmes, sera effectuée. Dans les entreprises ou établissements s'engageant dans la négociation d'un accord, la consultation devra avoir lieu préalablement à la conclusion dudit accord.

Article 2

Diminution du temps de travail

La réduction de l'horaire des salariés est fixée en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail sans que le nouvel horaire hebdomadaire de travail ne soit supérieur à 35 heures. La réduction du temps de travail en application du présent accord interviendra avant le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et avant le 1^{er} janvier 2002 pour les autres.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle devra intervenir feront l'objet de l'accord complémentaire d'entreprise ou de la décision de l'employeur prévus à l'article précédent ; la réduction du temps de travail pourra être reprise au cours de la mise en œuvre de l'accord et avant le 1^{er} janvier 2003 afin d'envisager une deuxième réduction du temps de travail en application de l'article 3-IV de la loi du 13 juin 1998.

La réduction de l'horaire de travail des salariés, afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, est fixée en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail.

Article 3

Personnel concerné

Sous réserve des dispositions ci-dessous, le présent accord peut concerner soit l'entreprise toute entière, soit seulement certains de ses établissements ou certaines de ses unités cohérentes dans l'organisation du travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Il concerne l'ensemble des salariés sous réserve des dispositions suivantes concernant les personnels de nuit et les assistantes maternelles.

Les personnels de nuit :

a) Par accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article 1^{er}, il est possible d'inclure dans la réduction du temps de travail, certains personnels de nuit visés à l'article 05.04.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 selon les dispositions suivantes : les personnels de nuit visés à l'article 05.04.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 dont la totalité du travail contractuel s'effectue exclusivement la nuit - durant un mois considéré - bénéficient pendant ce mois de travail exclusif de nuit d'une réduction du temps de travail qui porte l'horaire à la quatorzaine pour un temps plein à 63 heures de travail effectif soit une réduction de 10 % de la durée conventionnelle actuelle égale à 70 heures par quatorzaine.

b) Les personnels de nuit visés à l'article 05.04.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 qui ne bénéficient pas des dispositions prévues au a) du présent article 3 ou dont la totalité du travail contractuel ne s'effectue pas exclusivement la nuit durant un mois considéré bénéficient pendant ce mois d'un horaire à la quatorzaine égal pour un temps plein à 70 heures.

c) Les personnels de nuit non visés à l'article 05.04.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 bénéficient des mêmes dispositions générales de réduction du temps de travail que l'ensemble des personnels.

d) L'ensemble des personnels de nuit donc visés au a), b) et c) du présent article bénéficient des primes de nuit, de dimanche et de jours fériés pour les nuits, dimanches et jours fériés effectués pendant leur horaire de travail effectif soit pour un temps plein à la quatorzaine de 63 heures ou 70 heures.

Les assistantes maternelles :

Les assistantes maternelles visées à l'annexe n° X de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ne sont pas concernées par les dispositions du Code du travail et de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatives à la durée du travail ; toutefois, afin de les inscrire dans le mouvement général de réduction du temps de travail des personnels des établissements, il est décidé de leur accorder 8 jours de repos annuels supplémentaires. Dans la mesure où les assistantes maternelles continueraient à assurer pendant un ou plusieurs de ces jours de repos, la garde des enfants, il leur serait fait application de l'article A 10.09 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. En revanche, les intéressées ne sont pas concernées par l'application des dispositions prévues au c) de l'article 9.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel à temps partiel, le personnel d'encadrement, le corps médical.

Article 4

Recrutement

Dans le cadre du présent accord l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter ses effectifs dans un délai

maximum d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Cette augmentation sera fixée au vu de la réduction de l'horaire de travail retenue à l'article 2 du présent accord et en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois lorsque la réduction du temps de travail retenue sera de 10 % ou de 15 % les recrutements seront respectivement de 7 % ou de 11,5 % des pourcentages se rapportant à l'effectif en équivalent temps plein calculé sur les douze derniers mois précédant la signature de l'accord d'entreprise ou d'établissement ou lorsqu'il s'agit d'appliquer un accord de branche, la signature de la convention de réduction du temps de travail liant l'entreprise à l'État. Ces pourcentages retenus ont pour objet de limiter à 4 % la perte de temps travaillé afin de préserver la qualité des soins et des services. En effet les 10 % de réduction concernent les horaires à 39 heures alors que les 7 % d'embauches portent sur des horaires à 35 heures ce qui entraîne une différence de 3,97 % d'heures de travail perdues.

Les embauches seront réalisées en contrats à durée indéterminée principalement à temps complet. Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel pourront également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

Dans la limite de l'augmentation des effectifs résultant du pourcentage d'embauche appliqué à l'effectif annuel moyen des seuls contrats à durée déterminée concernés par la réduction du temps de travail, les embauches pourront se faire dans le cadre de contrat à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel, conformément aux dispositions des articles L. 121-1 et suivant du Code du travail ; la durée minimum de ces seuls contrats sera de six mois.

Sont considérées comme embauches prises en compte au titre de contrepartie à la réduction du temps de travail la transformation en contrats à durée indéterminée des contrats à durée déterminée des salariés déjà présents dans l'entreprise lorsque le motif de recours à ces CDD est le remplacement d'un salarié absent.

Afin de maintenir les prestations servies par les établissements seront recherchés les moyens de majorer les pourcentages minimum légaux d'embauches de 6 % ou de 9 %. Pour faciliter ces majorations, il pourra être fait appel notamment à des salariés sur des contrats aidés tels que des contrats de formation en alternance, des contrats emplois jeunes, des contrats consolidés, etc....

Pour permettre d'effectuer certains des recrutements prévus au présent article, les établissements s'efforceront de rechercher si nécessaire des complémentarités d'heures avec des entreprises ou établissements géographiquement proches.

L'objet du présent accord conduit les signataires à considérer que l'intérêt général au service de l'emploi nécessite que les embauches concernent des personnes qui n'appartenaient pas à l'entreprise. Toutefois, les personnes à temps partiel qui n'auront pas refusé au titre de l'article 6, 3^{ème} alinéa ci-dessous que leur soit appliqué le présent accord, pourront dans le cadre des embauches compensatrices prévues, obtenir une réponse favorable à leur demande d'augmentation de leur durée de travail dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements et dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

Les catégories professionnelles, le nombre d'équivalent temps plein par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements feront l'objet de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 4 bis **Préservation des emplois (accord défensif)**

Le nombre de licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique et évités en application du présent accord représentera au moins 7 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %.

Le nombre de licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique et évités en application du présent accord doit représenter au moins 11,5 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 15 %.

Pour les autres pourcentages de réduction du temps de travail, le pourcentage de licenciements évités est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement ou par décision unilatérale de l'employeur.

Article 5 **Maintien des effectifs**

L'État, les collectivités territoriales, les organismes d'assurance maladie devront tenir compte dans la fixation des dotations et des tarifs des établissements des dispositions du présent accord ainsi que des accords complémentaires pour permettre ainsi aux dits établissements de tenir l'engagement de maintien des effectifs signé par convention avec le représentant de l'État. L'attribution de moyens budgétaires insuffisants au maintien de l'effectif constaté

avant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail servant de base à la convention signée avec l'État ne saurait entraîner ni la responsabilité de l'entreprise ni la rupture de la convention.

La durée minimum légale de maintien des effectifs augmentés à l'occasion de la réduction du temps de travail est égale à deux ans à compter de la dernière embauche réalisée. Toutefois les signataires du présent accord estiment nécessaire que tout soit mis en œuvre pour que cette durée aille au-delà de deux ans. À cet effet, les recettes découlant des aides de l'État sur la réduction du temps de travail ainsi que les recettes résultant des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, seront affectées exclusivement aux conséquences de la convention avec l'État, c'est-à-dire aux embauches ; l'excédent éventuel annuel de ces recettes par rapport aux dépenses salariales des embauches compensatrices à la réduction du temps de travail sera provisionné au compte de résultat et reporté sur l'exercice budgétaire suivant avec exclusivement la même affectation.

L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement fixera conformément au IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 la durée de l'engagement de l'entreprise ou de l'établissement, tenant compte de la diversité des entreprises ou établissements.

L'entreprise ou l'établissement fournira aux instances représentatives du personnel les informations sur les embauches réalisées et sur le maintien des effectifs.

Article 5 bis **Maintien des effectifs (accord défensif)**

Les parties s'engagent à maintenir les effectifs calculés en équivalent temps plein pendant deux ans à compter de la signature de la convention passée avec l'État.

Par accord d'entreprise ou d'établissement et dans le cadre de l'accord «défensif» prévu par les articles 4 bis et 5 bis, il est possible de déroger provisoirement aux dispositions salariales de la convention collective du 31 octobre 1951 sans toutefois pouvoir modifier la valeur du point prévue par la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ; cette dérogation ne pourra entraîner par salarié une retenue supérieure à 1 % du salaire brut et pour une période d'une durée maximum de 2 ans. Cette dérogation salariale a pour objet de préserver des emplois menacés dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

Les recettes découlant de ces mesures salariales dérogatoires seront affectées en totalité et exclusivement aux mesures de maintien des effectifs ; un rapport sur le montant total de ces recettes et les emplois préservés sera adressé aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement et présenté aux institutions représentatives du personnel qui seront associées au suivi de l'accord.

Les personnels dont l'emploi n'aura pu être préservé par les présentes mesures pourront s'inscrire à la bourse d'emploi de la FEHAP afin de faciliter leur embauchage par d'autres établissements adhérents de la FEHAP.

Article 6 **Temps partiel**

Pour les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application dans ledit établissement du présent accord, sera appliqué une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que la réduction appliquée à l'horaire collectif ; il bénéficieront alors de l'indemnité de solidarité prévue pour les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail. La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être réduite si la réduction a pour effet de faire perdre à l'intéressé le bénéfice des prestations en espèces et en nature du régime de sécurité sociale sauf demande expresse du salarié concerné.

Le nouvel horaire de travail sera constaté par un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application du présent accord pourront au moment de l'application du présent accord refuser que leur soit appliqué ledit accord ; ce refus, qui ne saurait justifier de licenciement pour refus de modification substantielle du contrat de travail ni aucune autre sanction, devra être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé par écrit de la mise en œuvre de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1^{er} du présent accord. Dans ce cas les salariés concernés verront maintenus leur temps de travail et la rémunération afférente sans pouvoir prétendre au bénéfice direct ou indirect, immédiat ou ultérieur de quelques mesures que ce soit résultant de l'application du présent accord auquel ils auront globalement et définitivement renoncé par leur refus objet du présent alinéa.

Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail. Cette demande des salariés à temps partiel sera acceptée par l'établissement, dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

Article 7

Les cadres

Les cadres soumis à l'horaire collectif de travail se verront appliquer les modalités de réduction de l'horaire de travail définies pour les salariés non cadres par le présent accord.

Les cadres non soumis à l'horaire collectif de travail du fait de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail se verront appliquer la réduction du temps de travail suivant des modalités particulières. À l'intérieur du groupe des cadres, non soumis à l'horaire collectif de travail, il convient de distinguer les cadres dirigeants au forfait tous horaires d'une part, et les cadres au forfait horaire d'autre part :

- Les cadres dirigeants sont ceux qui disposent par délégation d'un pouvoir de direction général et permanent et d'une très large autonomie dans l'organisation de leurs horaires de travail. Ils ne sont donc pas soumis à un horaire de travail et relèvent d'un forfait tous horaires : sont concernés, les directeurs, les directeurs-adjoints, les gestionnaires, prévus à l'article A1.4.2 ainsi que les médecins directeurs prévus à l'article A1.5.1.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 disposant de la délégation et de l'autonomie visée au présent alinéa. Ils bénéficient au titre de contrepartie de la réduction du temps de travail de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires.

- Les cadres bénéficiant par délégation ou subdélégation d'un pouvoir de direction partiel et permanent et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et de leurs horaires sont, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, concernés par un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires soit 76 heures à la quatorzaine. Pour tenir compte des fluctuations d'horaires dont ils ont toutefois l'initiative, les dépassements de l'horaire légal dans la limite de 6 heures par quatorzaine n'entraîneront, compte tenu du niveau de la rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires, nipaïement d'heures supplémentaires, ni majoration pour heures supplémentaires. Ils bénéficient de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires au titre de contrepartie du forfait horaire. Sont concernés les chefs de service visés à l'article A1.4.3 coefficient 600 et au-delà et disposant de la délégation et de l'autonomie définies au présent alinéa.

- Pour les médecins et pharmaciens bénéficiant au titre XX de la convention collective nationale du 31 octobre 1951,

- à l'exception des médecins-directeurs,

- à l'exception des médecins et pharmaciens soumis à l'horaire collectif de travail dont la durée de travail est réduite dans les conditions générales du présent accord,

eu égard à la spécificité de l'exercice de leur art et au caractère impérieux des nécessités de service, il est retenu un dispositif similaire à celui des cadres ci-dessus à savoir, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires, soit 76 heures à la quatorzaine. Pour tenir compte des fluctuations d'horaire dont ils ont toutefois l'initiative, les dépassements de l'horaire légal dans la limite de 6 heures par quatorzaine n'entraîneront compte tenu du niveau de la rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires nipaïement d'heures supplémentaires ni majoration pour heures supplémentaires. Ils bénéficient de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires au titre de contrepartie du forfait horaire de trois heures.

Pour tenir compte de l'obligation de formation des médecins, il leur est accordé une autorisation annuelle d'absence pour formation continue égale à une semaine sauf dispositions en matière de formation continue plus favorables dans l'établissement.

Les conventions de forfait doivent s'intégrer dans les contrats de travail des cadres concernés, c'est-à-dire, correspondant aux définitions données dans le présent article.

Les jours de repos prévus au présent article seront pris à hauteur de 50 % à l'initiative des cadres de manière compatible avec la fonction et les responsabilités assumées ou seront affectés par eux sur un compte épargne temps ouvert par convention ou accord collectif étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement selon les modalités prévues à l'article 4 de la loi 98-461 ou à l'article L. 227-1 du Code du travail.

Pendant leur absence, ces personnels d'encadrement seront, dans la mesure du possible, remplacés par des embauches compensatrices définies par l'accord d'entreprise ; à défaut d'embauche il sera dans la mesure du possible pallié à leur absence par des personnels présents dans l'entreprise chargés par subdélégation de tout ou partie des responsabilités exercées par les cadres remplacés.

Article 8

Les travailleurs handicapés

L'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés signé par la FEHAP et les 5 organisations syndicales de salariés et agréé par Madame le Ministre de l'emploi et de la solidarité a fixé, pour les établissements et services adhérents de la fédération, une grande ambition en faveur des travailleurs handicapés puisqu'il s'agit d'aller au-delà de la loi du 10 juillet 1987 et de par-

venir globalement à un taux de 7 % c'est-à-dire supérieur d'un point au taux légal de 6 %.

Aussi afin de poursuivre la réalisation de cet engagement les signataires du présent accord demandent aux établissements et services d'inclure dans leurs accords l'objectif de maintenir à tout le moins lors de la réduction du temps de travail le taux de travailleurs handicapés atteint précédemment d'où la nécessité d'inclure des travailleurs handicapés dans les embauchés.

Les aides à l'embauche, à la formation, à l'adaptation des postes de travail, à la consolidation des postes et à leur pérennisation accompagneront les travailleurs handicapés recrutés dans le cadre de la compensation de la réduction du temps de travail et donneront lieu à toutes les décisions nécessaires par le comité paritaire de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951, accord conclu en vertu de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par arrêté du 15 janvier 1999.

Article 9

Rémunération

a) Principe : dans le cadre du présent accord la rémunération conventionnelle des salariés présents lors de la réduction du temps de travail sera réduite dans les mêmes proportions que la durée du travail. Cette réduction concerne l'ensemble du salaire incluant les primes et indemnités de toute nature. Cette rémunération réduite sera également celle applicable aux nouveaux salariés c'est-à-dire à ceux recrutés à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement. La rémunération conventionnelle des salariés à temps partiel présents dans l'entreprise ou l'établissement au moment de la réduction du temps de travail et dont le temps partiel aura à cette occasion été majoré sera elle-même majorée proportionnellement.

Toutefois pour les salariés dont l'horaire de travail aura été effectivement réduit en application du présent accord, et qui auront ainsi contribué au développement de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement il sera ajouté à cette rémunération une indemnité dite de solidarité. Cette indemnité de solidarité est fixée de manière à permettre pour un temps plein après réduction de 10 % de sa durée du travail, un salaire égal à 39 heures de travail hebdomadaires et pour un temps plein après réduction de 15 % de sa durée du travail, un salaire égal à 37 heures et demi de travail hebdomadaires.

b) Par simplification administrative et pour tenir compte de la différence provisoire entre le salaire brut antérieur à la réduction du temps de travail et le salaire minoré après réduction de 15 % du temps de travail et majoré de l'indemnité de solidarité, il est créé au 1^{er} septembre 1999 une retenue d'un montant de 3,84 % sur le salaire brut antérieur théorique ; cette retenue affectée exclusivement à la création d'emplois est dénommée «retenue pour création d'emplois» et apparaît seule sur la fiche de paie pour réduire le salaire brut antérieur théorique de 3,84 % déterminant ainsi le salaire brut conventionnel sur lequel s'appliquent les diverses cotisations et taxes.

c) Participation complémentaire :

Pour les personnels présents au moment de la mise en œuvre, le 1^{er} septembre 1999, de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés jusqu'au 31 décembre 2000 la durée des échelons est prolongée de seize mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de trois ans, cette période est prolongée de seize mois.

Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1,5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisations, à l'exception des indemnités, pour travail de nuit, de dimanche et jours fériés prévues aux articles A3.2 et A3.3 de l'annexe n° III à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.

Les salariés qui au 1^{er} septembre 1999 se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de seize mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.

d) Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des contreparties salariales supérieures en fonction de l'état des lieux desdites entreprises ou établissements.

e) Nouveaux salariés et salariés à temps partiel : les nouveaux salariés recrutés à temps plein à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement bénéficieront de cette indemnité de solidarité ci-dessus et seront concernés par les dispositions du présent article.

Les nouveaux salariés recrutés à temps partiel seront rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois pour ceux des salariés à temps partiel qui auront refusé l'application du présent accord conformément au 3^e alinéa de l'article 6 du présent accord, les dispositions du présent article ne seront pas appliquées mais ils ne pourront se prévaloir immédiatement ou ultérieurement d'aucuns avantages directs ou indirects résultant du présent accord et notamment de l'indemnité de solidarité qui constitue un avantage conventionnel dont l'attribution est

subordonnée à l'application du présent article.

Article 10

Politique salariale

Les revalorisations salariales prévues pour 1999 en parité avec l'accord salarial de la fonction publique - portant majoration de 0,5 % au 1^{er} avril 1999 et 0,8 % au 1^{er} décembre 1999 sont appliquées aux mêmes dates et pour les mêmes montants à la masse salariale brute de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Les mesures catégorielles fonction publique hospitalière de 1998 (hors mesures SMIC) et les augmentations générales indiciaires de la fonction publique hospitalière de 1 point au 1^{er} avril 1999 et de 1 point au 1^{er} décembre 1999 sont accordées en crédits aux établissements.

Les négociations salariales convention collective nationale du 31 octobre 1951 à venir donneront priorité à l'affectation aux établissements d'un crédit total de 2,58 % de la masse salariale incluant les mesures suscitées. Ces crédits s'inscriront en parité avec les revalorisations générales ou catégorielles de la fonction publique.

Les recettes afférentes à ces augmentations sont affectées dans chaque entreprise ou établissement, exclusivement et en totalité à la compensation des embauches résultant de la réduction du temps de travail, quel que soit le pourcentage de la réduction du temps de travail, - que celui-ci donne lieu ou non aux aides de l'État - ou à la préservation des effectifs dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

La différence entre les dépenses salariales résultant des déroulements de carrière au titre de l'ancienneté prévue par la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et celles produites par les prolongations de durée d'échelon d'une part, le différé des augmentations salariales générales des salariés se trouvant en fin de carrière au 1^{er} septembre 1999 d'autre part, seront affectées exclusivement et en totalité à la compensation partielle des embauches résultant de la réduction du temps de travail ou au maintien de l'emploi dans les cas prévus aux articles 4 bis et 5 bis.

Pour les salariés quittant les établissements dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique telle que visée aux articles 4 bis et 5 bis, le salaire conventionnel servant notamment de base au calcul des différentes indemnités de rupture et aux indemnités ASSEDIC est reconstitué sans tenir compte des mesures définies au c) de l'article 9.

Article 11

Parité avec la fonction publique

La mise en œuvre du présent accord repose sur la parité globale avec la fonction publique hospitalière.

L'appréciation de cette parité s'appuiera d'une part sur le taux initial d'augmentation annuelle des salaires dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et d'autre part sur l'actualisation a posteriori au vu des résultats annuels constatés.

Cette évaluation se fera sur la base de critères déterminés permettant la comparaison algébrique de l'incidence des différentes mesures intervenues dans la fonction publique hospitalière et de celles intervenues dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951. L'évaluation prendra en compte à la fois les mesures salariales générales ou catégorielles ainsi que l'évolution du temps de travail effectif.

Ce dispositif entre en vigueur au 1^{er} janvier 1999.

Article 12

Aides spécifiques complémentaires générales

Les aides spécifiques complémentaires relatives aux conséquences financières de la réduction du temps de travail qui seraient accordées de façon générale, en plus des aides de droit commun prévues par la loi du 13 juin 1998, par les pouvoirs publics aux établissements visés par le présent accord seront affectées à la réduction du temps de travail suivant des modalités fixées par avenant au présent accord.

Article 13

Suivi de l'accord

Un comité de suivi sera mis en place composé paritairement des signataires du présent accord ; il sera informé de la signature des accords complémentaires mettant en œuvre le présent accord et pourra être saisi pour avis en cas de difficultés particulières.

Un rapport annuel sera présenté par la FEHAP à la commission paritaire prévue au titre I^{er} de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un rapport annuel portant sur l'exercice civil écoulé sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle.

Article 14

Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions des articles 01.03 et 01.05 de la convention collective. Il prendra effet après agrément donné par le Ministre compétent dans les conditions de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée.

Les entreprises ou établissements qui l'appliquent ne seront toutefois liés par ces dispositions comme par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement ou de la décision de l'employeur qu'après signature par l'entreprise de la convention passée avec l'État au titre de la loi du 13 juin 1998.

Annexe relative à l'aménagement du temps de travail

Dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 et mettant en œuvre la réduction du temps de travail dans les conditions définies par l'avenant 99-01, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sont établies par accord d'entreprise ou d'établissement en s'appuyant sur l'accord de branche UNIFED ou à défaut et en attendant celui-ci sur les préconisations adressées par la FEHAP à ses adhérents.

Avenant n° 2000-02 du 12 avril 2000

[Agréé par arr.21 juill. 2000, JO 16 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (FEHAP) ;
SNALESS. (Adhésion par lettre du 1^{er} décembre 2009)

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux - CFDT ;
Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux - CFTC.

Préambule

Les organisations signataires du présent accord estiment qu'il y a lieu d'aider les établissements n'ayant pas signé d'accord d'anticipation de la réduction du temps de travail sur les bases de l'avenant n°99-01 modifié à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et/ou de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 à signer un accord de réduction du temps de travail sur les bases du présent avenant et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Elles rappellent que les entreprises de 20 salariés et moins, du fait qu'elles ne sont visées par la réduction de la durée légale du travail qu'à compter du 1^{er} janvier 2002, continuent de pouvoir négocier des accords sur la base de l'avenant n°99-01 modifié.

Pour l'essentiel, le présent avenant reprend dans un souci de cohérence et chaque fois que c'est possible, les dispositions de l'avenant n°99-01 modifié.

Les organisations signataires affirment leur volonté de préserver la qualité des soins et des services dans les établissements et services relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

L'application du présent accord tient compte des diverses situations des établissements et services, notamment au regard de la durée réelle de travail constatée, de leur évolution prévisible dans le cadre de la politique sanitaire, sociale et médico-sociale, et de la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, dans le cadre de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999. Les créations ou préservations d'emplois seront déterminées en fonction de la totalité des ressources définies au présent accord et du budget de l'établissement.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 tel que défini par son article 01.01 qui n'ont pas anticipé la réduction du temps de travail sous réserve :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement(s),
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception de celles de vingt salariés et moins qui négocieront un accord d'anticipation, soit d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement(s), soit à défaut de délégué syndical ou de salarié mandaté d'une décision unilatérale de l'employeur après avis des instances représenta-

tives du personnel ou à défaut après avis des personnels.

Le présent accord peut également être mis en œuvre dans des entreprises de moins de 50 salariés par un accord conclu entre lesdites entreprises regroupées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le cadre de l'article L. 132-30, 1^{er} et 2^e alinéas du Code du Travail.

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail sont soumis à l'agrément du ministre compétent au titre de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée.

Conformément à l'article 19-VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ces accords collectifs pourront - à défaut de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical - être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'Outre-Mer.

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec le ou les délégués syndicaux ou à défaut le ou les salariés mandatés doivent être conclus en conformité avec les conditions visées à l'article 19 V et VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Dans toutes les entreprises ou établissements relevant du champ d'application du présent accord, une consultation systématique des institutions représentatives du personnel ou à défaut des personnels eux-mêmes, sera effectuée. Dans les entreprises ou établissements s'engageant dans la négociation d'un accord, la consultation devra avoir lieu préalablement à la conclusion dudit accord.

Article 2

Durée collective du travail

Dans les entreprises ou établissements ayant choisi d'appliquer les dispositions du présent avenant, la durée collective du travail est de 35 heures, en moyenne par semaine, appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif, quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail retenu.

Article 3

Personnel concerné

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés sous réserve des dispositions suivantes concernant les assistantes maternelles.

Les assistantes maternelles visées à l'annexe 10 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ne sont pas concernées par les dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatives à la durée du travail ; toutefois, afin de les inscrire dans le mouvement général de réduction du temps de travail des personnels des établissements, il est décidé de leur accorder 8 jours de repos annuels supplémentaires. Dans la mesure où les assistantes maternelles continueraient à assurer pendant un ou plusieurs de ces jours de repos, la garde des enfants, il leur serait fait application de l'article A10.09 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951. En revanche, les intéressés ne sont pas concernés par l'application des dispositions prévues au b) de l'article 10.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel à temps partiel, le personnel d'encadrement, le corps médical sous réserve que celui-ci se voit appliquer la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 dans l'établissement concerné.

Article 4

Création et préservation de l'emploi

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement affecte intégralement les recettes dégagées au titre des mesures salariales générales fixées par l'avenant n°99-01 modifié et les allègements de cotisations sociales énoncés à l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, au financement des recrutements - qui seront effectués principalement en contrat à durée indéterminée, dans un délai maximum d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail - ou des emplois qui seront préservés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement ou ces décisions unilatérales de l'employeur déterminent le nombre de postes créés ou préservés, les qualifications retenues, le calendrier d'embauche et la durée de l'engagement de maintien des effectifs, en fonction des ressources dégagées énoncées ci-dessus.

Les embauches seront réalisées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les emplois ainsi financés au-delà de l'effectif rémunéré par le budget font l'objet d'un suivi annuel spécifique.

Article 4 bis

Préservation de l'emploi dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique

Les parties s'engagent à préserver au maximum les effectifs en affectant à la masse salariale, les recettes liées à la réduction du temps de travail.

Afin de préserver des emplois menacés dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, il est possible par accord d'entreprise ou d'établissement de déroger provisoirement aux dispositions salariales de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 sans toutefois pouvoir modifier la valeur du point prévue par la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ; cette dérogation ne pourra entraîner par salarié une retenue supérieure à 1 % du salaire brut et pour une période d'une durée maximum de 2 ans.

Les recettes découlant de ces mesures salariales dérogatoires seront affectées en totalité et exclusivement aux mesures de maintien des effectifs ; un rapport annuel sur le montant total de ces recettes et les emplois préservés sera adressé aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement et présenté aux institutions représentatives du personnel qui seront associées au suivi de l'accord.

Les personnels dont l'emploi n'aura pu être préservé par les présentes mesures pourront s'inscrire à la bourse d'emploi de la FEHAP afin de faciliter leur embauchage par d'autres établissements adhérents de la FEHAP.

Article 5

Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application dans ledit établissement du présent accord, sera appliqué une réduction de 4/39^e de leur temps de travail ; ils bénéficieront alors de l'indemnité de solidarité prévue pour les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail leur permettant de conserver leur niveau de rémunération antérieur. La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être réduite si la réduction a pour effet de faire perdre à l'intéressé le bénéfice des prestations en espèces et en nature du régime de sécurité sociale sauf demande expresse du salarié concerné.

Le nouvel horaire de travail sera constaté par un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application du présent accord, pourront au moment de l'application du présent accord refuser que leur soit appliqué ledit accord ; ce refus, qui ne saurait justifier de licenciement pour refus de modification substantielle du contrat de travail ni aucune autre sanction, devra être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé par écrit de la mise en œuvre de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1^{er} du présent accord. Dans ce cas les salariés concernés verront maintenus leur temps de travail et la rémunération afférente sans pouvoir prétendre au bénéfice direct ou indirect, immédiat ou ultérieur de quelques mesures que ce soit résultant de l'application du présent accord auquel ils auront globalement et définitivement renoncé par leur refus objet du présent alinéa.

Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail.

Dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus, les salariés à temps complet pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps partiel.

Article 6

Temps choisi

Afin de favoriser les modifications d'horaire du temps complet vers le temps partiel et inversement du temps partiel vers le temps complet, les mesures ci-après seront mises en place :

- Tout projet de recrutement d'un salarié à temps partiel ou à temps complet sera porté à la connaissance du personnel; les candidatures des salariés intéressés par un changement d'horaire, sous réserve qu'elles correspondent aux qualifications exigées, seront examinées en priorité.

- À cet effet, tout salarié intéressé devra adresser une demande par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis contre décharge à la direction.

- La direction après avoir reçu chaque candidat notifiera par écrit sa décision dans un délai maximum d'un mois. Indépendamment de cette procédure liée au recrutement, tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel.

Toute demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge, en précisant la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée six mois avant cette date.

La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

Article 7

Égalité professionnelle

La nature des emplois majoritairement réglementés et les dispositions de la Convention Collective Nationale du 31

octobre 1951 relatives au recrutement, à la fixation des rémunérations et au déroulement de carrière assurent l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et permettent donc d'éviter toute discrimination.

Les signataires du présent accord réaffirment leur attachement à ce principe et continueront à veiller à son application.

Article 8

Les cadres

Les dispositions applicables aux cadres sont celles énoncées à l'article 7 de l'avenant n° 99-01 modifié.

Toutefois, les entreprises ou établissements peuvent par accord collectif établir des modalités particulières pour les cadres, conformes aux dispositions de l'article 11 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Le nombre de jours travaillés par an est fixé à 207 dans la convention de forfait.

Article 9

Les travailleurs handicapés

L'accord de branche Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés signé par la FEHAP et les cinq organisations syndicales de salariés et agréé par Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité a fixé, pour les établissements et services adhérents de la Fédération, une grande ambition en faveur des travailleurs handicapés puisqu'il s'agit d'aller au-delà de la loi du 10 juillet 1987 et de parvenir globalement à un taux de 7 % c'est-à-dire supérieur d'un point au taux légal de 6 %.

Aussi afin de poursuivre la réalisation de cet engagement les signataires du présent accord demandent aux établissements et services d'inclure dans leurs accords l'objectif de maintenir à tout le moins lors de la réduction du temps de travail le taux de travailleurs handicapés atteint précédemment d'où la nécessité d'inclure des travailleurs handicapés dans les embauchés.

Les aides à l'embauche, à la formation, à l'adaptation des postes de travail, à la consolidation des postes et à leur pérennisation accompagneront les travailleurs handicapés recrutés dans le cadre de la compensation de la réduction du temps de travail et donneront lieu à toutes les décisions nécessaires par le comité paritaire de l'accord de branche Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, accord conclu en vertu de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par arrêté du 15 janvier 1999.

Article 10

Rémunération

a

Principe

Dans le cadre du présent accord la rémunération conventionnelle des salariés présents lors de la réduction du temps de travail sera réduite dans les mêmes proportions que la durée du travail. Cette réduction concerne l'ensemble du salaire incluant les primes et indemnités de toute nature. Cette rémunération réduite sera également celle applicable aux nouveaux salariés c'est-à-dire à ceux recrutés à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement.

La rémunération conventionnelle des salariés à temps partiel présents dans l'entreprise ou l'établissement au moment de la réduction du temps de travail et dont le temps partiel aura à cette occasion été majoré sera elle-même majorée proportionnellement.

Toutefois pour ceux des salariés à temps partiel qui auront refusé l'application du présent accord conformément au 3° alinéa de l'article 6 du présent accord, les dispositions du présent article ne seront pas appliquées mais ils ne pourront se prévaloir immédiatement ou ultérieurement d'aucuns avantages directs ou indirects résultant du présent accord et notamment de l'indemnité de solidarité qui constitue un avantage conventionnel dont l'attribution est subordonnée à l'application du présent article.

Pour les salariés dont l'horaire de travail aura été effectivement réduit en application du présent accord, et qui auront ainsi contribué au développement de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, il sera ajouté à cette rémunération une indemnité dite de solidarité. Cette indemnité de solidarité est fixée de manière à permettre pour un temps plein après réduction de sa durée du travail, un salaire égal, pour 35 heures hebdomadaires, à 39 heures de travail hebdomadaires, soit mensuellement un salaire égal pour 151,67 heures à 169 heures. Ainsi, pour les salariés bénéficiant de l'indemnité de solidarité, le salaire conventionnel inclut ladite indemnité de solidarité.

Les nouveaux salariés recrutés à temps plein à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement bénéficieront de cette indemnité de solidarité ci-dessus et seront concernés par les dispositions du présent article.

Les nouveaux salariés recrutés à temps partiel seront rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b

Participation complémentaire

Pour les personnels présents au moment de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés au cours des seize mois suivant cette réduction du temps de travail, la durée des échelons est prolongée de seize mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de trois ans, cette période est prolongée de seize mois.

Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1,5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisations, à l'exception des indemnités pour travail de nuit, de dimanche et jours fériés prévues aux articles A3.2 et A3.3 de l'annexe III à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.

Les salariés qui au moment de la réduction du temps de travail se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de seize mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.

c

Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des contreparties salariales supérieures en fonction de l'état des lieux desdites entreprises ou établissements, au regard d'éventuelles dispositions extra-conventionnelles.

Article 11

Politique salariale

La mise en œuvre du présent accord s'effectue par application des mesures salariales de portée générale définies à l'article 10 de l'avenant n° 99-01 modifié à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Article 12

Parité avec la fonction publique

La mise en œuvre du présent accord repose sur la parité globale avec la fonction publique hospitalière telle que définie à l'article 11 de l'avenant n° 99-01 modifié à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Article 13

Aides spécifiques complémentaires

Les aides spécifiques complémentaires relatives aux conséquences financières de la réduction du temps de travail qui seraient accordées de façon générale ou individuelle, en plus des aides de droit commun, par les pouvoirs publics aux établissements visés par le présent accord seront affectées exclusivement et en totalité à la réduction du temps de travail.

Article 14

Suivi de l'accord

Un comité de suivi sera mis en place composé paritairement des signataires du présent accord ; il sera informé de la signature des accords complémentaires mettant en œuvre le présent accord et pourra être saisi pour avis en cas de difficultés particulières.

Un rapport annuel sera présenté par la FEHAP à la Commission Paritaire prévue au titre I^{er} de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un rapport annuel portant sur l'exercice civil écoulé sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle.

Article 15

Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions définies à l'article 01.03 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ou dénoncé en totalité, la dénonciation partielle étant exclue.

Il prendra effet après agrément donné par le Ministre compétent dans les conditions de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée et s'appliquera aux accords et aux décisions unilatérales signés en application du présent avenant et agréés.

Annexe relative à l'aménagement du temps de travail

Dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et mettant en œuvre la réduction du temps de travail dans les conditions définies par l'avenant 2000-02, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sont établies par accord d'entreprise ou d'établissement en s'appuyant sur l'accord de branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1^{er} avril 1999.

Frais de déplacement des salariés représentant les syndicats signataires de la convention

Accord du 12 mars 2010

[Agréé par arr.30 juill. 2010, JO 1^{er} sept.]

Article 1er

Les frais de déplacement des salariés représentant les organisations syndicales signataires de la CCN 51 lors des commissions paritaires entre lesdites organisations et la FEHAP sont pris en charge par la FEHAP selon les modalités suivantes :

- Les frais de déplacement sont pris en charge à hauteur de 36 points par délégué pris en charge et par commission paritaire.*
- Le nombre de délégués pris en charge est fixé à trois par organisation syndicale signataire de la CCN 51.*
- La valeur du point retenue est la valeur du point en vigueur au jour de tenue de la commission paritaire.*
- La prise en charge des frais de déplacement est nécessairement liée à la tenue de la commission paritaire.*

Article 2

Les précédents accords et avenants régissant la prise en charge desdits frais de déplacement sont abrogés.

Article 3

La FEHAP s'acquittera de ses obligations découlant du présent accord en versant - contre justificatifs - aux organisations syndicales signataires de la CCN 51 les sommes fixées conformément à l'article 1^{er} du présent accord. Lesdites sommes seront versées à la fin de chaque semestre.

Article 4

Le présent accord s'appliquera aux commissions paritaires qui se tiendront à compter du 1^{er} janvier 2010

Primes de vie chère

Martinique : prime de vie chère

Accord du 12 mai 2006

[Agréé par arr.24 juill. 2006, JO 1^{er} sept.]

Préambule

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, de disparités et d'écarts salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Martinique, par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40 % pour la Martinique dans le secteur public. Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de «vie chère», aux conditions définies ci-après.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord couvre le département de la Martinique à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

Article 2

Prime de vie chère

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Martinique, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire dénommée «prime de vie chère». La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quelque soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20 % du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence,*
- ancienneté*
- majoration spécifique*
- indemnité de carrière, etc. (c/f titre 8 de la Convention Collective 51)*

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec aucune autre prime conventionnelle ou contractuelle ayant le même objet.

Article 3

Durée - Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1^{er} janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 4

Révision - Dénonciation

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.

Conformément aux dispositions du Code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

Article 5

Commission paritaire d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L. 132-17 du code du travail est la Commission des conciliations visée à l'article 01.07.1.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Article 6

Dépôt - publicité

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Martinique, et au Conseil des Prud'Hommes de Fort-de-France.

Guadeloupe : prime de vie chère **Accord collectif 971 du 30 mai 2006**

[Agréé par arr.23 oct. 2006, JO 8 nov.]

Préambule

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, de disparités et d'écarts salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Guadeloupe par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40 % pour la Guadeloupe dans le secteur public. Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de «vie chère», aux conditions définies ci-après.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord couvre le département de la Guadeloupe à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

Article 2 **Prime de vie chère**

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Guadeloupe, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée «prime de vie chère».

La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quelque soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20 % du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence,
- ancienneté
- majoration spécifique
- indemnité de carrière, etc. (c/f titre 8 de la Convention Collective 51)

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes autres primes dites de vie chère ayant le même objet.

Article 3 **Durée - Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1^{er} janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 4 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.

Conformément aux dispositions du Code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

Article 5 **Commission paritaire d'interprétation**

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L. 132-17 du code du travail est la Commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Article 6 **Dépôt - Publicité**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Guadeloupe, et aux Greffes des Conseils des Prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse Terre.

Guyane : prime de vie chère **Accord collectif 973 du 2 juin 2006**

[Agréé par arr.23 oct. 2006, JO 8 nov.]

Préambule

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, de disparités et d'écarts salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Guyane, par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40 % pour la Guyane dans le secteur public.

Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de «vie chère», aux conditions définies ci-après.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord couvre le département de la Guyane à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

Article 2 **Prime de vie chère**

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Guyane, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée «prime de vie chère».

La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quelque soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20 % du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence*
- ancienneté*
- majoration spécifique*
- indemnité de carrière, etc. (c/f titre 8 de la Convention Collective 51)*

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec aucune autre prime dite de vie chère ayant le même objet.

Article 3 **Durée - Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1^{er} janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 4 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article (s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.

Conformément aux dispositions du Code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

Article 5 **Commission paritaire d'interprétation**

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L. 132-17 du code du travail est la Commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Article 6 **Dépôt - Publicité**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Guyane, et au Conseil des Prud'Hommes de Cayenne.

Prime d'ancienneté et complément de technicité

Avenant n° 2014-02 du 21 mai 2014

[Agréé par arr.28 juill. 2014, JO 9 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Il a été décidé ce qui suit :

L'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014 prévoit expressément que les dispositions relatives à la prime d'ancienneté et au complément technicité des cadres visées à l'article 7 de l'avenant précité n'entreront en vigueur au 1^{er} novembre 2014 que si leurs modalités d'application, et notamment celles relatives aux salariés présents au 1^{er} novembre 2014, ont été définies par avenant au plus tard le 1^{er} mai 2014.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent texte du report au 1^{er} juin 2014 de la date d'élaboration des modalités d'application de la prime d'ancienneté et du complément technicité des cadres, notamment pour les salariés présents au 1^{er} novembre 2014.

L'objet du présent texte est de définir lesdites modalités.

Article 1er **Modalités d'application de la prime d'ancienneté**

Les modalités d'évolution de la prime d'ancienneté mises en place par la recommandation patronale du 4 septembre 2012 cessent de s'appliquer le 1^{er} novembre 2014 et les salariés ne peuvent donc continuer à évoluer sur ce dispositif à compter de cette date.

Les salariés présents à l'effectif le 1^{er} novembre 2014 sont reclassés en tenant compte, d'une part, de l'ancienneté correspondant à leur pourcentage de prime d'ancienneté et, d'autre part, du laps de temps passé dans l'échelon cor-

respondant à ce pourcentage.

Ces deux éléments déterminent leur nouveau pourcentage de prime d'ancienneté ainsi que la date de passage au pourcentage supérieur de cette prime.

Les salariés dont le pourcentage de prime d'ancienneté acquis au 1^{er} novembre 2014 est supérieur au pourcentage de prime d'ancienneté auquel ils pourraient prétendre dans le nouveau dispositif en raison de leur position dans la « grille » conservent le pourcentage de prime d'ancienneté qu'ils avaient acquis.

Ils conservent ce pourcentage jusqu'à ce qu'ils accèdent, dans le nouveau dispositif, à un pourcentage supérieur. Des tableaux de reclassement ci-dessous constituent la déclinaison des principes fixés au présent article.

Article 2

Modalités d'application du complément technicité

Article 2.1

Détermination du taux du complément technicité

Les modalités d'évolution du complément technicité mises en place par la recommandation patronale du 4 septembre 2012 cessent de s'appliquer le 1^{er} novembre 2014 et les salariés ne peuvent donc continuer à évoluer sur ce dispositif à compter de cette date.

Les salariés cadres sont reclassés, au jour de l'application du présent avenant, en tenant compte, d'une part, de la durée d'expérience correspondant au pourcentage de technicité et, d'autre part, du laps de temps passé dans l'échelon cadre correspondant à ce pourcentage.

Ces deux éléments déterminent leur positionnement dans un échelon cadre, le pourcentage de technicité afférent à cet échelon, ainsi que, pour les cadres dont le pourcentage de technicité est inférieur à 17 %, la date de passage à l'échelon supérieur.

Les salariés dont le taux du complément technicité acquis au 1^{er} novembre 2014 est supérieur à celui du complément technicité auquel ils pourraient prétendre dans le nouveau dispositif en raison de leur position dans la « grille » conservent le taux qu'ils avaient acquis.

Ils conservent ce taux jusqu'à ce qu'ils accèdent, le cas échéant, dans le nouveau dispositif, à un taux supérieur. Des tableaux de reclassement ci-dessous constituent la déclinaison des principes fixés au présent article.

Article 2.2

Intégration du complément technicité dans l'assiette de la prime d'ancienneté

L'intégration du complément technicité dans l'assiette de la prime d'ancienneté s'effectue à hauteur d'un montant correspondant au taux du complément technicité auquel le salarié peut prétendre en application stricte de l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, soit au taux de 0 %, 5 %, 10 %, 14 % ou 17 %, peu important le taux réel appliqué pour le calcul du complément technicité en application de l'article 2.1 ci-dessus.

En conséquence, compte tenu des taux du complément technicité en cours à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, l'intégration du complément technicité dans l'assiette de la prime d'ancienneté s'effectue comme suit :

- compléments technicité au taux de 1 %, 2 %, 3 % ou 4 % : pas d'intégration du complément technicité dans l'assiette de la prime d'ancienneté ;
- complément technicité au taux de 5 % : intégration dans l'assiette de la prime d'ancienneté du complément technicité calculé sur le taux de 5 % ;
- compléments technicité au taux de 6 %, 7 %, 8 % ou 9 % : intégration dans l'assiette de la prime d'ancienneté du complément technicité calculé sur le taux de 5 % ;
- complément technicité au taux de 10 % : intégration dans l'assiette de la prime d'ancienneté du complément technicité calculée sur le taux de 10 % ;
- compléments technicité au taux de 11 %, 12 % ou 13 % : intégration dans l'assiette de la prime d'ancienneté du complément technicité calculé sur le taux de 10 % ;
- complément technicité au taux de 14 % : intégration dans l'assiette de la prime d'ancienneté du complément technicité calculé sur le taux de 14 %.
- compléments technicité au taux de 15 % ou 16 % : intégration dans l'assiette de la prime d'ancienneté du complément technicité calculé sur le taux de 14 %.
- complément technicité au taux de 17 % : intégration dans l'assiette de la prime d'ancienneté du complément technicité calculé sur le taux de 17 % ;
- compléments technicité au taux de 18 %, 19 % ou 20 % : intégration dans l'assiette de la prime d'ancienneté du complément technicité calculé sur le taux de 17 %.

Les partenaires sociaux s'accordent pour échelonner dans le temps l'intégration du complément technicité dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Le calendrier et la part du complément technicité intégrée dans la prime d'ancienneté seront les suivants :

- 1^{er} novembre 2014 : intégration dans la prime d'ancienneté, à hauteur de 50 %, du complément technicité auquel le salarié peut prétendre en application stricte de l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, soit au taux de 0 %, 5 %, 10 %, 14 % ou 17 %, peu important le taux réel appliqué pour le calcul du complément technicité tel que déterminé à l'article 2.1 ci-dessus.

- 1^{er} novembre 2015 : intégration dans la prime d'ancienneté, à hauteur de 100 %, du complément technicité auquel le salarié peut prétendre en application stricte de l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, soit au taux de 0 %, 5 %, 10 %, 14 % ou 17 %, peu important le taux réel appliqué pour le calcul du complément technicité tel que déterminé à l'article 2.1 ci-dessus.

Des tableaux précisant l'intégration du complément technicité dans la prime d'ancienneté ci-dessous constituent la déclinaison des principes fixés au présent article.

Article 1^{er} de l'avenant n° 2014-02

Modalités d'application de la prime d'ancienneté

| | Évolution de la prime d'ancienneté * | | |
|---|--|--|--|
| Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 0 % depuis | Application de taux de la prime d'ancienneté de 1 % en | Application de taux de la prime d'ancienneté de 2 % en | Application de taux de la prime d'ancienneté de 3 % en |
| novembre 2013 | novembre 2014 | novembre 2015 | novembre 2016 |
| décembre 2013 | décembre 2014 | décembre 2015 | décembre 2016 |
| janvier 2014 | janvier 2015 | janvier 2016 | janvier 2017 |
| février 2014 | février 2015 | février 2016 | février 2017 |
| mars 2014 | mars 2015 | mars 2016 | mars 2017 |
| avril 2014 | avril 2015 | avril 2016 | avril 2017 |
| mai 2014 | mai 2015 | mai 2016 | mai 2017 |
| juin 2014 | juin 2015 | juin 2016 | juin 2017 |
| juillet 2014 | juillet 2015 | juillet 2016 | juillet 2017 |
| août 2014 | août 2015 | août 2016 | août 2017 |
| septembre 2014 | septembre 2015 | septembre 2016 | septembre 2017 |
| octobre 2014 | octobre 2015 | octobre 2016 | octobre 2017 |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif assimilé au sens de l'article 08.1.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté * | | |
|--|--|--|--|
| Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 1 % depuis | Application de taux de la prime d'ancienneté de 2 % en | Application de taux de la prime d'ancienneté de 3 % en | Application de taux de la prime d'ancienneté de 4 % en |
| novembre 2013 | novembre 2014 | novembre 2015 | novembre 2016 |
| décembre 2013 | décembre 2014 | décembre 2015 | décembre 2016 |
| janvier 2014 | janvier 2015 | janvier 2016 | janvier 2017 |
| février 2014 | février 2015 | février 2016 | février 2017 |
| mars 2014 | mars 2015 | mars 2016 | mars 2017 |

| | Évolution de la prime d'ancienneté * | | |
|--|---|---|---|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 1 % depuis</i> | <i>Application de taux de la prime d'ancienneté de 2 % en</i> | <i>Application de taux de la prime d'ancienneté de 3 % en</i> | <i>Application de taux de la prime d'ancienneté de 4 % en</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2017</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2017</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif assimilé au sens de l'article 08.1.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté * | | |
|--|---|---|---|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 2 % depuis</i> | <i>Application de taux de la prime d'ancienneté de 3 % en</i> | <i>Application de taux de la prime d'ancienneté de 4 % en</i> | <i>Application de taux de la prime d'ancienneté de 5 % en</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2016</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2016</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2017</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2017</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2017</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2017</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2017</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif assimilé au sens de l'article 08.1.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|---|---|---|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 3 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 4 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 5 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 6 % en</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2016</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2016</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2017</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2017</i> |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|---|---|---|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 3 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 4 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 5 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 6 % en</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2017</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2017</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2017</i> |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|---|---|---|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 4 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 5 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 6 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 7 % en</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2016</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2016</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2017</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2017</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2017</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2017</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2017</i> |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|---|---|---|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 5 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 6 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 7 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 8 % en</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2016</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2016</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2017</i> |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|---|---|---|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 5 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 6 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 7 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 8 % en</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2017</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2017</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2017</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2017</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|---|---|---|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 6 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 7 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 8 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 9 % en</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2016</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2016</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2017</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2017</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2017</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2017</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2017</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|---|---|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 7 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 8 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 9 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 10 % en</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2016</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2016</i> |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|---|---|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 7 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 8 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 9 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 10 % en</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2017</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2017</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2017</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2017</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2017</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|---|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 8 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 9 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 10 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 11 % en</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2016</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2016</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2017</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2017</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2017</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2017</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2017</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 9 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 11 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 12 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 14 % en</i> |
| décembre 2011 | novembre 2014 | décembre 2014 | décembre 2016 |
| janvier 2012 | novembre 2014 | janvier 2015 | janvier 2017 |
| février 2012 | novembre 2014 | février 2015 | février 2017 |
| mars 2012 | novembre 2014 | mars 2015 | mars 2017 |
| avril 2012 | novembre 2014 | avril 2015 | avril 2017 |
| mai 2012 | novembre 2014 | mai 2015 | mai 2017 |
| juin 2012 | novembre 2014 | juin 2015 | juin 2017 |
| juillet 2012 | novembre 2014 | juillet 2015 | juillet 2017 |
| août 2012 | novembre 2014 | août 2015 | août 2017 |
| septembre 2012 | novembre 2014 | septembre 2015 | septembre 2017 |
| octobre 2012 | novembre 2014 | octobre 2015 | octobre 2017 |
| novembre 2012 | novembre 2014 | novembre 2015 | novembre 2017 |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 9 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 10 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 11 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 12 % en</i> |
| décembre 2012 | novembre 2014 | décembre 2014 | décembre 2015 |
| janvier 2013 | novembre 2014 | janvier 2015 | janvier 2016 |
| février 2013 | novembre 2014 | février 2015 | février 2016 |
| mars 2013 | novembre 2014 | mars 2015 | mars 2016 |
| avril 2013 | novembre 2014 | avril 2015 | avril 2016 |
| mai 2013 | novembre 2014 | mai 2015 | mai 2016 |
| juin 2013 | novembre 2014 | juin 2015 | juin 2016 |
| juillet 2013 | novembre 2014 | juillet 2015 | juillet 2016 |
| août 2013 | novembre 2014 | août 2015 | août 2016 |
| septembre 2013 | novembre 2014 | septembre 2015 | septembre 2016 |
| octobre 2013 | novembre 2014 | octobre 2015 | octobre 2016 |
| novembre 2013 | novembre 2014 | novembre 2015 | novembre 2016 |
| décembre 2013 | décembre 2014 | décembre 2015 | décembre 2016 |
| janvier 2014 | janvier 2015 | janvier 2016 | janvier 2017 |
| février 2014 | février 2015 | février 2016 | février 2017 |
| mars 2014 | mars 2015 | mars 2016 | mars 2017 |
| avril 2014 | avril 2015 | avril 2016 | avril 2017 |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 9 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 10 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 11 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 12 % en</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2017</i> |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 12 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 14 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 16 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 18 % en</i> |
| <i>décembre 2011</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2017</i> |
| <i>janvier 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2018</i> |
| <i>février 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2018</i> |
| <i>mars 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2018</i> |
| <i>avril 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2018</i> |
| <i>mai 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2018</i> |
| <i>juin 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2018</i> |
| <i>juillet 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2018</i> |
| <i>août 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2018</i> |
| <i>septembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2018</i> |
| <i>octobre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2018</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2016</i> | <i>novembre 2018</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2016</i> | <i>décembre 2018</i> |
| <i>janvier 2013</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2017</i> | <i>janvier 2019</i> |
| <i>février 2013</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2017</i> | <i>février 2019</i> |
| <i>mars 2013</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2017</i> | <i>mars 2019</i> |
| <i>avril 2013</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2017</i> | <i>avril 2019</i> |
| <i>mai 2013</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2017</i> | <i>mai 2019</i> |
| <i>juin 2013</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2017</i> | <i>juin 2019</i> |
| <i>juillet 2013</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2017</i> | <i>juillet 2019</i> |
| <i>août 2013</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2017</i> | <i>août 2019</i> |
| <i>septembre 2013</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2017</i> | <i>septembre 2019</i> |
| <i>octobre 2013</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2017</i> | <i>octobre 2019</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2017</i> | <i>novembre 2019</i> |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 12 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 14 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 16 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 18 % en</i> |
| décembre 2013 | décembre 2015 | décembre 2017 | décembre 2019 |
| janvier 2014 | janvier 2016 | janvier 2018 | janvier 2020 |
| février 2014 | février 2016 | février 2018 | février 2020 |
| mars 2014 | mars 2016 | mars 2018 | mars 2020 |
| avril 2014 | avril 2016 | avril 2018 | avril 2020 |
| mai 2014 | mai 2016 | mai 2018 | mai 2020 |
| juin 2014 | juin 2016 | juin 2018 | juin 2020 |
| juillet 2014 | juillet 2016 | juillet 2018 | juillet 2020 |
| août 2014 | août 2016 | août 2018 | août 2020 |
| septembre 2014 | septembre 2016 | septembre 2018 | septembre 2020 |
| octobre 2014 | octobre 2016 | octobre 2018 | octobre 2020 |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 15 %</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 16 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 18 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 20 % en</i> |
| décembre 2011 | novembre 2014 | décembre 2014 | décembre 2016 |
| janvier 2012 | novembre 2014 | janvier 2015 | janvier 2017 |
| février 2012 | novembre 2014 | février 2015 | février 2017 |
| mars 2012 | novembre 2014 | mars 2015 | mars 2017 |
| avril 2012 | novembre 2014 | avril 2015 | avril 2017 |
| mai 2012 | novembre 2014 | mai 2015 | mai 2017 |
| juin 2012 | novembre 2014 | juin 2015 | juin 2017 |
| juillet 2012 | novembre 2014 | juillet 2015 | juillet 2017 |
| août 2012 | novembre 2014 | août 2015 | août 2017 |
| septembre 2012 | novembre 2014 | septembre 2015 | septembre 2017 |
| octobre 2012 | novembre 2014 | octobre 2015 | octobre 2017 |
| novembre 2012 | novembre 2014 | novembre 2015 | novembre 2017 |
| décembre 2012 | novembre 2014 | décembre 2015 | décembre 2017 |
| janvier 2013 | novembre 2014 | janvier 2016 | janvier 2018 |
| février 2013 | novembre 2014 | février 2016 | février 2018 |
| mars 2013 | novembre 2014 | mars 2016 | mars 2018 |
| avril 2013 | novembre 2014 | avril 2016 | avril 2018 |
| mai 2013 | novembre 2014 | mai 2016 | mai 2018 |
| juin 2013 | novembre 2014 | juin 2016 | juin 2018 |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 15 %</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 16 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 18 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 20 % en</i> |
| juillet 2013 | novembre 2014 | juillet 2016 | juillet 2018 |
| août 2013 | novembre 2014 | août 2016 | août 2018 |
| septembre 2013 | novembre 2014 | septembre 2016 | septembre 2018 |
| octobre 2013 | novembre 2014 | octobre 2016 | octobre 2018 |
| novembre 2013 | novembre 2014 | novembre 2016 | novembre 2018 |
| décembre 2013 | décembre 2014 | décembre 2016 | décembre 2018 |
| janvier 2014 | janvier 2015 | janvier 2017 | janvier 2019 |
| février 2014 | février 2015 | février 2017 | février 2019 |
| mars 2014 | mars 2015 | mars 2017 | mars 2019 |
| avril 2014 | avril 2015 | avril 2017 | avril 2019 |
| mai 2014 | mai 2015 | mai 2017 | mai 2019 |
| juin 2014 | juin 2015 | juin 2017 | juin 2019 |
| juillet 2014 | juillet 2015 | juillet 2017 | juillet 2019 |
| août 2014 | août 2015 | août 2017 | août 2019 |
| septembre 2014 | septembre 2015 | septembre 2017 | septembre 2019 |
| octobre 2014 | octobre 2015 | octobre 2017 | octobre 2019 |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention. | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 18 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 20 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 22 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 24 % en</i> |
| décembre 2011 | novembre 2014 | décembre 2015 | décembre 2017 |
| janvier 2012 | novembre 2014 | janvier 2016 | janvier 2018 |
| février 2012 | novembre 2014 | février 2016 | février 2018 |
| mars 2012 | novembre 2014 | mars 2016 | mars 2018 |
| avril 2012 | novembre 2014 | avril 2016 | avril 2018 |
| mai 2012 | novembre 2014 | mai 2016 | mai 2018 |
| juin 2012 | novembre 2014 | juin 2016 | juin 2018 |
| juillet 2012 | novembre 2014 | juillet 2016 | juillet 2018 |
| août 2012 | novembre 2014 | août 2016 | août 2018 |
| septembre 2012 | novembre 2014 | septembre 2016 | septembre 2018 |
| octobre 2012 | novembre 2014 | octobre 2016 | octobre 2018 |
| novembre 2012 | novembre 2014 | novembre 2016 | novembre 2018 |
| décembre 2012 | décembre 2014 | décembre 2016 | décembre 2018 |
| janvier 2013 | janvier 2015 | janvier 2017 | janvier 2019 |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 18 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 20 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 22 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 24 % en</i> |
| <i>février 2013</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2017</i> | <i>février 2019</i> |
| <i>mars 2013</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2017</i> | <i>mars 2019</i> |
| <i>avril 2013</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2017</i> | <i>avril 2019</i> |
| <i>mai 2013</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2017</i> | <i>mai 2019</i> |
| <i>juin 2013</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2017</i> | <i>juin 2019</i> |
| <i>juillet 2013</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2017</i> | <i>juillet 2019</i> |
| <i>août 2013</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2017</i> | <i>août 2019</i> |
| <i>septembre 2013</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2017</i> | <i>septembre 2019</i> |
| <i>octobre 2013</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2017</i> | <i>octobre 2019</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2017</i> | <i>novembre 2019</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2017</i> | <i>décembre 2019</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2018</i> | <i>janvier 2020</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2018</i> | <i>février 2020</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2018</i> | <i>mars 2020</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2018</i> | <i>avril 2020</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2018</i> | <i>mai 2020</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2018</i> | <i>juin 2020</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2018</i> | <i>juillet 2020</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2018</i> | <i>août 2020</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2018</i> | <i>septembre 2020</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2018</i> | <i>octobre 2020</i> |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention. | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 21 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 22 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 24 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 26 % en</i> |
| <i>décembre 2011</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2016</i> |
| <i>janvier 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2017</i> |
| <i>février 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2017</i> |
| <i>mars 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2017</i> |
| <i>avril 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2017</i> |
| <i>mai 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2017</i> |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 21 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 22 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 24 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 26 % en</i> |
| <i>septembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2017</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2017</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2017</i> |
| <i>janvier 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2018</i> |
| <i>février 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2018</i> |
| <i>mars 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2018</i> |
| <i>avril 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2018</i> |
| <i>mai 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2018</i> |
| <i>juin 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2018</i> |
| <i>juillet 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2018</i> |
| <i>août 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2018</i> |
| <i>septembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2018</i> |
| <i>octobre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2018</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2016</i> | <i>novembre 2018</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2016</i> | <i>décembre 2018</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2017</i> | <i>janvier 2019</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2017</i> | <i>février 2019</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2017</i> | <i>mars 2019</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2017</i> | <i>avril 2019</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2017</i> | <i>mai 2019</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2017</i> | <i>juin 2019</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2017</i> | <i>juillet 2019</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2017</i> | <i>août 2019</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2017</i> | <i>septembre 2019</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2017</i> | <i>octobre 2019</i> |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention. | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 24 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 26 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 28 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 30 % en</i> |
| <i>décembre 2011</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2017</i> |
| <i>janvier 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2018</i> |
| <i>février 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2018</i> |
| <i>mars 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2018</i> |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 24 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 26 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 28 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 30 % en</i> |
| <i>avril 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2018</i> |
| <i>mai 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2018</i> |
| <i>juin 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2018</i> |
| <i>juillet 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2018</i> |
| <i>août 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2018</i> |
| <i>septembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2018</i> |
| <i>octobre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2018</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2016</i> | <i>novembre 2018</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2016</i> | <i>décembre 2018</i> |
| <i>janvier 2013</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2017</i> | <i>janvier 2019</i> |
| <i>février 2013</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2017</i> | <i>février 2019</i> |
| <i>mars 2013</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2017</i> | <i>mars 2019</i> |
| <i>avril 2013</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2017</i> | <i>avril 2019</i> |
| <i>mai 2013</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2017</i> | <i>mai 2019</i> |
| <i>juin 2013</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2017</i> | <i>juin 2019</i> |
| <i>juillet 2013</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2017</i> | <i>juillet 2019</i> |
| <i>août 2013</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2017</i> | <i>août 2019</i> |
| <i>septembre 2013</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2017</i> | <i>septembre 2019</i> |
| <i>octobre 2013</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2017</i> | <i>octobre 2019</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2017</i> | <i>novembre 2019</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2017</i> | <i>décembre 2019</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2018</i> | <i>janvier 2020</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2018</i> | <i>février 2020</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2018</i> | <i>mars 2020</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2018</i> | <i>avril 2020</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2018</i> | <i>mai 2020</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2018</i> | <i>juin 2020</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2018</i> | <i>juillet 2020</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2018</i> | <i>août 2020</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2018</i> | <i>septembre 2020</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2018</i> | <i>octobre 2020</i> |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention. | | | |

| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 27 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 28 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 30 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 32 % en</i> |
|--|--|--|--|
| décembre 2011 | novembre 2014 | décembre 2014 | décembre 2016 |
| janvier 2012 | novembre 2014 | janvier 2015 | janvier 2017 |
| février 2012 | novembre 2014 | février 2015 | février 2017 |
| mars 2012 | novembre 2014 | mars 2015 | mars 2017 |
| avril 2012 | novembre 2014 | avril 2015 | avril 2017 |
| mai 2012 | novembre 2014 | mai 2015 | mai 2017 |
| juin 2012 | novembre 2014 | juin 2015 | juin 2017 |
| juillet 2012 | novembre 2014 | juillet 2015 | juillet 2017 |
| août 2012 | novembre 2014 | août 2015 | août 2017 |
| septembre 2012 | novembre 2014 | septembre 2015 | septembre 2017 |
| octobre 2012 | novembre 2014 | octobre 2015 | octobre 2017 |
| novembre 2012 | novembre 2014 | novembre 2015 | novembre 2017 |
| décembre 2012 | novembre 2014 | décembre 2015 | décembre 2017 |
| janvier 2013 | novembre 2014 | janvier 2016 | janvier 2018 |
| février 2013 | novembre 2014 | février 2016 | février 2018 |
| mars 2013 | novembre 2014 | mars 2016 | mars 2018 |
| avril 2013 | novembre 2014 | avril 2016 | avril 2018 |
| mai 2013 | novembre 2014 | mai 2016 | mai 2018 |
| juin 2013 | novembre 2014 | juin 2016 | juin 2018 |
| juillet 2013 | novembre 2014 | juillet 2016 | juillet 2018 |
| août 2013 | novembre 2014 | août 2016 | août 2018 |
| septembre 2013 | novembre 2014 | septembre 2016 | septembre 2018 |
| octobre 2013 | novembre 2014 | octobre 2016 | octobre 2018 |
| novembre 2013 | novembre 2014 | novembre 2016 | novembre 2018 |
| décembre 2013 | décembre 2014 | décembre 2016 | décembre 2018 |
| janvier 2014 | janvier 2015 | janvier 2017 | janvier 2019 |
| février 2014 | février 2015 | février 2017 | février 2019 |
| mars 2014 | mars 2015 | mars 2017 | mars 2019 |
| avril 2014 | avril 2015 | avril 2017 | avril 2019 |
| mai 2014 | mai 2015 | mai 2017 | mai 2019 |
| juin 2014 | juin 2015 | juin 2017 | juin 2019 |
| juillet 2014 | juillet 2015 | juillet 2017 | juillet 2019 |
| août 2014 | août 2015 | août 2017 | août 2019 |
| septembre 2014 | septembre 2015 | septembre 2017 | septembre 2019 |
| octobre 2014 | octobre 2015 | octobre 2017 | octobre 2019 |

| Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 30 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 32 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 34 % en</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2017</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2017</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2018</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2018</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2018</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2018</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2018</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2018</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2018</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2018</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2018</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2018</i> |
| <i>*L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | |

| Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 31 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 32 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 34 % en</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> |
| <i>janvier 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>janvier 2016</i> |
| <i>février 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>février 2016</i> |
| <i>mars 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>mars 2016</i> |
| <i>avril 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>avril 2016</i> |
| <i>mai 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>mai 2016</i> |
| <i>juin 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>juin 2016</i> |
| <i>juillet 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>juillet 2016</i> |
| <i>août 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>août 2016</i> |
| <i>septembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>septembre 2016</i> |
| <i>octobre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>octobre 2016</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2016</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2016</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2017</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2017</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2017</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2017</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2017</i> |

| Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 31 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 32 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 34 % en</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2017</i> |
| <i>*L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.</i> | | |

Article 2.1 de l'avenant n° 2014-02

Détermination du taux du complément technicité

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|---|---|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 0 % depuis</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 5 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2020</i> |
| <i>janvier 2013</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2021</i> |
| <i>février 2013</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2021</i> |
| <i>mars 2013</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2021</i> |
| <i>avril 2013</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2021</i> |
| <i>mai 2013</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2021</i> |
| <i>juin 2013</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2021</i> |
| <i>juillet 2013</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2021</i> |
| <i>août 2013</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2021</i> |
| <i>septembre 2013</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2021</i> |
| <i>octobre 2013</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2021</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2016</i> | <i>novembre 2021</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2016</i> | <i>décembre 2021</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2017</i> | <i>janvier 2022</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2017</i> | <i>février 2022</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2017</i> | <i>mars 2022</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2017</i> | <i>avril 2022</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2017</i> | <i>mai 2022</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2017</i> | <i>juin 2022</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2017</i> | <i>juillet 2022</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2017</i> | <i>août 2022</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2017</i> | <i>septembre 2022</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2017</i> | <i>octobre 2022</i> |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|--|---|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 0 % depuis</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 5 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> |
| <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2017</i> | <i>novembre 2022</i> |
| <i>*L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.</i> | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 5 % depuis</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>décembre 2017</i> | <i>décembre 2022</i> |
| <i>janvier 2013</i> | <i>janvier 2018</i> | <i>janvier 2023</i> |
| <i>février 2013</i> | <i>février 2018</i> | <i>février 2023</i> |
| <i>mars 2013</i> | <i>mars 2018</i> | <i>mars 2023</i> |
| <i>avril 2013</i> | <i>avril 2018</i> | <i>avril 2023</i> |
| <i>mai 2013</i> | <i>mai 2018</i> | <i>mai 2023</i> |
| <i>juin 2013</i> | <i>juin 2018</i> | <i>juin 2023</i> |
| <i>juillet 2013</i> | <i>juillet 2018</i> | <i>juillet 2023</i> |
| <i>août 2013</i> | <i>août 2018</i> | <i>août 2023</i> |
| <i>septembre 2013</i> | <i>septembre 2018</i> | <i>septembre 2023</i> |
| <i>octobre 2013</i> | <i>octobre 2018</i> | <i>octobre 2023</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2018</i> | <i>novembre 2023</i> |
| <i>décembre 2013</i> | <i>décembre 2018</i> | <i>décembre 2023</i> |
| <i>janvier 2014</i> | <i>janvier 2019</i> | <i>janvier 2024</i> |
| <i>février 2014</i> | <i>février 2019</i> | <i>février 2024</i> |
| <i>mars 2014</i> | <i>mars 2019</i> | <i>mars 2024</i> |
| <i>avril 2014</i> | <i>avril 2019</i> | <i>avril 2024</i> |
| <i>mai 2014</i> | <i>mai 2019</i> | <i>mai 2024</i> |
| <i>juin 2014</i> | <i>juin 2019</i> | <i>juin 2024</i> |
| <i>juillet 2014</i> | <i>juillet 2019</i> | <i>juillet 2024</i> |
| <i>août 2014</i> | <i>août 2019</i> | <i>août 2024</i> |
| <i>septembre 2014</i> | <i>septembre 2019</i> | <i>septembre 2024</i> |
| <i>octobre 2014</i> | <i>octobre 2019</i> | <i>octobre 2024</i> |
| <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2019</i> | <i>novembre 2024</i> |
| <i>*L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.</i> | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 10 % depuis</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| décembre 2012 | décembre 2017 | décembre 2023 |
| janvier 2013 | janvier 2018 | janvier 2024 |
| février 2013 | février 2018 | février 2024 |
| mars 2013 | mars 2018 | mars 2024 |
| avril 2013 | avril 2018 | avril 2024 |
| mai 2013 | mai 2018 | mai 2024 |
| juin 2013 | juin 2018 | juin 2024 |
| juillet 2013 | juillet 2018 | juillet 2024 |
| août 2013 | août 2018 | août 2024 |
| septembre 2013 | septembre 2018 | septembre 2024 |
| octobre 2013 | octobre 2018 | octobre 2024 |
| novembre 2013 | novembre 2018 | novembre 2024 |
| décembre 2013 | décembre 2018 | décembre 2024 |
| janvier 2014 | janvier 2019 | janvier 2025 |
| février 2014 | février 2019 | février 2025 |
| mars 2014 | mars 2019 | mars 2025 |
| avril 2014 | avril 2019 | avril 2025 |
| mai 2014 | mai 2019 | mai 2025 |
| juin 2014 | juin 2019 | juin 2025 |
| juillet 2014 | juillet 2019 | juillet 2025 |
| août 2014 | août 2019 | août 2025 |
| septembre 2014 | septembre 2019 | septembre 2025 |
| octobre 2014 | octobre 2019 | octobre 2025 |
| novembre 2014 | novembre 2019 | novembre 2025 |
| <i>*L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.</i> | | |

| | Évaluation du taux du complément technicité* | |
|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 15 % depuis</i> | | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>Maintien du taux du complément technicité de 15 % au 1^{er} novembre 2014</i> | <i>décembre 2018</i> |
| <i>janvier 2013</i> | | <i>janvier 2019</i> |
| <i>février 2013</i> | | <i>février 2019</i> |
| <i>mars 2013</i> | | <i>mars 2019</i> |
| <i>avril 2013</i> | | <i>avril 2019</i> |
| <i>mai 2013</i> | | <i>mai 2019</i> |
| <i>juin 2013</i> | | <i>juin 2019</i> |
| <i>juillet 2013</i> | | <i>juillet 2019</i> |
| <i>août 2013</i> | | <i>août 2019</i> |
| <i>septembre 2013</i> | | <i>septembre 2019</i> |
| <i>octobre 2013</i> | | <i>octobre 2019</i> |
| <i>novembre 2013</i> | | <i>novembre 2019</i> |
| <i>décembre 2013</i> | | <i>décembre 2019</i> |
| <i>janvier 2014</i> | | <i>janvier 2020</i> |
| <i>février 2014</i> | | <i>février 2020</i> |
| <i>mars 2014</i> | | <i>mars 2020</i> |
| <i>avril 2014</i> | | <i>avril 2020</i> |
| <i>mai 2014</i> | | <i>mai 2020</i> |
| <i>juin 2014</i> | | <i>juin 2020</i> |
| <i>juillet 2014</i> | | <i>juillet 2020</i> |
| <i>août 2014</i> | | <i>août 2020</i> |
| <i>septembre 2014</i> | | <i>septembre 2020</i> |
| <i>octobre 2014</i> | | <i>octobre 2020</i> |
| <i>novembre 2014</i> | | <i>novembre 2020</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | |

| | |
|---|---|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 20 %</i> | <i>Maintien du taux du complément technicité de 20%</i> |
|---|---|

Article 2.2 de l'avenant n° 2014-02

Intégration du complément technicité dans l'assiette de la prime d'ancienneté

| | Complément technicité à intégrer dans l'assiette de la prime d'ancienneté | |
|--|---|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de</i> | <i>au 1^{er} novembre 2014</i> | <i>au 1^{er} novembre 2015</i> |
| 0 % | 0 % | 0 % |
| 1 % | 0 % | 0 % |
| 2 % | 0 % | 0 % |
| 3 % | 0 % | 0 % |
| 4 % | 0 % | 0 % |
| 5 % | 2,5 % | 5 % |
| 6 % | 2,5 % | 5 % |
| 7 % | 2,5 % | 5 % |
| 8 % | 2,5 % | 5 % |
| 9 % | 2,5 % | 5 % |
| 10 % | 5 % | 10 % |
| 11 % | 5 % | 10 % |
| 12 % | 5 % | 10 % |
| 13 % | 5 % | 10 % |
| 14 % | 7 % | 14 % |
| 15 % | 7 % | 14 % |
| 16 % | 7 % | 14 % |
| 17 % | 8,5 % | 17 % |
| 18 % | 8,5 % | 17 % |
| 19 % | 8,5 % | 17 % |
| 20 % | 8,5 % | 17 % |

Article 3 **Date d'application**

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} novembre 2014 dans les conditions énoncées aux articles précédents sous réserve de son agrément.

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

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

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

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

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

Additif du 8 juillet 2014

[Agréé par arr.27 oct. 2014, JO 4 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP).

Syndicat(s) salarié(s) :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.

Il a été décidé ce qui suit :

Le présent texte a pour objet de compléter l'avenant n° 2014-02 du 21 mai 2014 relatif aux modalités d'application de la prime d'ancienneté et du complément technicité de l'avenant n° 2014-01.

Dans un souci de lisibilité et compte tenu des dates d'application de la recommandation patronale du 4 septembre 2012 (le 2 décembre 2012) et de l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014 (le 1^{er} novembre 2014) en matière de dispositions relatives à la prime d'ancienneté, il est apparu nécessaire de compléter les tableaux de reclassement de l'avenant n° 2014-02 du 21 mai 2014 par des tableaux complémentaires.

Concernant le complément technicité, le présent additif a pour objet de permettre de visualiser le plus explicitement possible les déroulements de carrière de l'ensemble des personnels, quel que soit leur positionnement respectif dans les différents «échelons» du complément technicité.

En conséquence, pour faciliter l'application des tableaux de reclassement relatifs au complément technicité, le présent texte constitue une version consolidée de l'avenant n° 2014-02 et de son additif.

Les tableaux complémentaires de reclassement reprenant les principes fixés par l'avenant n° 2014-02 précité figurent ci-dessous.

Tableaux de reclassement

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|---|---|---|
| Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 10 % depuis | Application du taux de la prime d'ancienneté de 11 % en | Application du taux de la prime d'ancienneté de 12 % en | Application du taux de la prime d'ancienneté de 14 % en |
| novembre 2012 | | novembre 2014 | novembre 2016 |
| décembre 2012 | novembre 2014 | décembre 2014 | décembre 2016 |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|---|---|---|---|
| Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 13 % depuis | Application du taux de la prime d'ancienneté de 14 % en | Application du taux de la prime d'ancienneté de 16 % en | Application du taux de la prime d'ancienneté de 18 % en |
| novembre 2012 | novembre 2014 | novembre 2015 | novembre 2017 |
| décembre 2012 | novembre 2014 | décembre 2015 | décembre 2017 |
| * L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 16 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 18 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 20 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 22 % en</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2016</i> | <i>novembre 2018</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2016</i> | <i>décembre 2018</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 19 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 20 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 22 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 24 % en</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2017</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2017</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 22 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 24 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 26 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 28 % en</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2016</i> | <i>novembre 2018</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2016</i> | <i>décembre 2018</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 25 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 26 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 28 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 30 % en</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2017</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2017</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 28 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 30 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 32 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 34 % en</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2014</i> | <i>novembre 2016</i> | <i>novembre 2018</i> |

| | Évolution de la prime d'ancienneté* | | |
|--|--|--|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux de la prime d'ancienneté obtenu est de 28 % depuis</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 30 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 32 % en</i> | <i>Application du taux de la prime d'ancienneté de 34 % en</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2016</i> | <i>décembre 2018</i> |
| <i>* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|--|---|--|
| <i>La majoration spécifique était de 0 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 5 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> |
| <i>décembre 2011</i> | <i>décembre 2014</i> | <i>décembre 2019</i> |
| <i>janvier 2012</i> | <i>janvier 2015</i> | <i>janvier 2020</i> |
| <i>février 2012</i> | <i>février 2015</i> | <i>février 2020</i> |
| <i>mars 2012</i> | <i>mars 2015</i> | <i>mars 2020</i> |
| <i>avril 2012</i> | <i>avril 2015</i> | <i>avril 2020</i> |
| <i>mai 2012</i> | <i>mai 2015</i> | <i>mai 2020</i> |
| <i>juin 2012</i> | <i>juin 2015</i> | <i>juin 2020</i> |
| <i>juillet 2012</i> | <i>juillet 2015</i> | <i>juillet 2020</i> |
| <i>août 2012</i> | <i>août 2015</i> | <i>août 2020</i> |
| <i>septembre 2012</i> | <i>septembre 2015</i> | <i>septembre 2020</i> |
| <i>octobre 2012</i> | <i>octobre 2015</i> | <i>octobre 2020</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2015</i> | <i>novembre 2020</i> |
| <i>* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention</i> | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|---|---|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 0 % depuis</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 5 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> |
| <i>décembre 2012</i> | <i>décembre 2015</i> | <i>décembre 2020</i> |
| <i>janvier 2013</i> | <i>janvier 2016</i> | <i>janvier 2021</i> |
| <i>février 2013</i> | <i>février 2016</i> | <i>février 2021</i> |
| <i>mars 2013</i> | <i>mars 2016</i> | <i>mars 2021</i> |
| <i>avril 2013</i> | <i>avril 2016</i> | <i>avril 2021</i> |
| <i>mai 2013</i> | <i>mai 2016</i> | <i>mai 2021</i> |
| <i>juin 2013</i> | <i>juin 2016</i> | <i>juin 2021</i> |
| <i>juillet 2013</i> | <i>juillet 2016</i> | <i>juillet 2021</i> |
| <i>août 2013</i> | <i>août 2016</i> | <i>août 2021</i> |
| <i>septembre 2013</i> | <i>septembre 2016</i> | <i>septembre 2021</i> |
| <i>octobre 2013</i> | <i>octobre 2016</i> | <i>octobre 2021</i> |
| <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2016</i> | <i>novembre 2021</i> |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|---|---|--|
| <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 0 % depuis</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 5 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> |
| décembre 2013 | décembre 2016 | décembre 2021 |
| janvier 2014 | janvier 2017 | janvier 2022 |
| février 2014 | février 2017 | février 2022 |
| mars 2014 | mars 2017 | mars 2022 |
| avril 2014 | avril 2017 | avril 2022 |
| mai 2014 | mai 2017 | mai 2022 |
| juin 2014 | juin 2017 | juin 2022 |
| juillet 2014 | juillet 2017 | juillet 2022 |
| août 2014 | août 2017 | août 2022 |
| septembre 2014 | septembre 2017 | septembre 2022 |
| octobre 2014 | octobre 2017 | octobre 2022 |
| novembre 2014 | novembre 2017 | novembre 2022 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | | |
|---|---|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 1 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 5 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2013 | décembre 2018 | décembre 2023 |
| janvier 2012 | janvier 2014 | janvier 2019 | janvier 2024 |
| février 2012 | février 2014 | février 2019 | février 2024 |
| mars 2012 | mars 2014 | mars 2019 | mars 2024 |
| avril 2012 | avril 2014 | avril 2019 | avril 2024 |
| mai 2012 | mai 2014 | mai 2019 | mai 2024 |
| juin 2012 | juin 2014 | juin 2019 | juin 2024 |
| juillet 2012 | juillet 2014 | juillet 2019 | juillet 2024 |
| août 2012 | août 2014 | août 2019 | août 2024 |
| septembre 2012 | septembre 2014 | septembre 2019 | septembre 2024 |
| octobre 2012 | octobre 2014 | octobre 2019 | octobre 2024 |
| novembre 2012 | novembre 2014 | novembre 2019 | novembre 2024 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | | |
|---|---|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 2 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 5 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2012 | décembre 2017 | décembre 2022 |
| janvier 2012 | janvier 2013 | janvier 2018 | janvier 2023 |
| février 2012 | février 2013 | février 2018 | février 2023 |
| mars 2012 | mars 2013 | mars 2018 | mars 2023 |
| avril 2012 | avril 2013 | avril 2018 | avril 2023 |
| mai 2012 | mai 2013 | mai 2018 | mai 2023 |
| juin 2012 | juin 2013 | juin 2018 | juin 2023 |
| juillet 2012 | juillet 2013 | juillet 2018 | juillet 2023 |
| août 2012 | août 2013 | août 2018 | août 2023 |
| septembre 2012 | septembre 2013 | septembre 2018 | septembre 2023 |
| octobre 2012 | octobre 2013 | octobre 2018 | octobre 2023 |
| novembre 2012 | novembre 2013 | novembre 2018 | novembre 2023 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | | |
|---|---|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 3 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 5 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2012 | décembre 2016 | décembre 2021 |
| janvier 2012 | janvier 2013 | janvier 2017 | janvier 2022 |
| février 2012 | février 2013 | février 2017 | février 2022 |
| mars 2012 | mars 2013 | mars 2017 | mars 2022 |
| avril 2012 | avril 2013 | avril 2017 | avril 2022 |
| mai 2012 | mai 2013 | mai 2017 | mai 2022 |
| juin 2012 | juin 2013 | juin 2017 | juin 2022 |
| juillet 2012 | juillet 2013 | juillet 2017 | juillet 2022 |
| août 2012 | août 2013 | août 2017 | août 2022 |
| septembre 2012 | septembre 2013 | septembre 2017 | septembre 2022 |
| octobre 2012 | octobre 2013 | octobre 2017 | octobre 2022 |
| novembre 2012 | novembre 2013 | novembre 2017 | novembre 2022 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | | |
|---|---|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 4 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 5 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2012 | décembre 2015 | décembre 2020 |
| janvier 2012 | janvier 2013 | janvier 2016 | janvier 2021 |
| février 2012 | février 2013 | février 2016 | février 2021 |
| mars 2012 | mars 2013 | mars 2016 | mars 2021 |
| avril 2012 | avril 2013 | avril 2016 | avril 2021 |
| mai 2012 | mai 2013 | mai 2016 | mai 2021 |
| juin 2012 | juin 2013 | juin 2016 | juin 2021 |
| juillet 2012 | juillet 2013 | juillet 2016 | juillet 2021 |
| août 2012 | août 2013 | août 2016 | août 2021 |
| septembre 2012 | septembre 2013 | septembre 2016 | septembre 2021 |
| octobre 2012 | octobre 2013 | octobre 2016 | octobre 2021 |
| novembre 2012 | novembre 2013 | novembre 2016 | novembre 2021 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | | |
|---|--|--|--|
| <i>La majoration spécifique est de 5 % depuis</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 10 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2014 | décembre 2019 | décembre 2025 |
| janvier 2012 | janvier 2015 | janvier 2020 | janvier 2026 |
| février 2012 | février 2015 | février 2020 | février 2026 |
| mars 2012 | mars 2015 | mars 2020 | mars 2026 |
| avril 2012 | avril 2015 | avril 2020 | avril 2026 |
| mai 2012 | mai 2015 | mai 2020 | mai 2026 |
| juin 2012 | juin 2015 | juin 2020 | juin 2026 |
| juillet 2012 | juillet 2015 | juillet 2020 | juillet 2026 |
| août 2012 | août 2015 | août 2020 | août 2026 |
| septembre 2012 | septembre 2015 | septembre 2020 | septembre 2026 |
| octobre 2012 | octobre 2015 | octobre 2020 | octobre 2026 |
| novembre 2012 | novembre 2015 | novembre 2020 | novembre 2026 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | | |
|---|--|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 6 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 10 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2013 | décembre 2018 | décembre 2024 |
| janvier 2012 | janvier 2014 | janvier 2019 | janvier 2025 |
| février 2012 | février 2014 | février 2019 | février 2025 |
| mars 2012 | mars 2014 | mars 2019 | mars 2025 |
| avril 2012 | avril 2014 | avril 2019 | avril 2025 |
| mai 2012 | mai 2014 | mai 2019 | mai 2025 |
| juin 2012 | juin 2014 | juin 2019 | juin 2025 |
| juillet 2012 | juillet 2014 | juillet 2019 | juillet 2025 |
| août 2012 | août 2014 | août 2019 | août 2025 |
| septembre 2012 | septembre 2014 | septembre 2019 | septembre 2025 |
| octobre 2012 | octobre 2014 | octobre 2019 | octobre 2025 |
| novembre 2012 | novembre 2014 | novembre 2019 | novembre 2025 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | | |
|---|--|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 7 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 10 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2012 | décembre 2017 | décembre 2023 |
| janvier 2012 | janvier 2013 | janvier 2018 | janvier 2024 |
| février 2012 | février 2013 | février 2018 | février 2024 |
| mars 2012 | mars 2013 | mars 2018 | mars 2024 |
| avril 2012 | avril 2013 | avril 2018 | avril 2024 |
| mai 2012 | mai 2013 | mai 2018 | mai 2024 |
| juin 2012 | juin 2013 | juin 2018 | juin 2024 |
| juillet 2012 | juillet 2013 | juillet 2018 | juillet 2024 |
| août 2012 | août 2013 | août 2018 | août 2024 |
| septembre 2012 | septembre 2013 | septembre 2018 | septembre 2024 |
| octobre 2012 | octobre 2013 | octobre 2018 | octobre 2024 |
| novembre 2012 | novembre 2013 | novembre 2018 | novembre 2024 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | | |
|---|--|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 8 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 10 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2012 | décembre 2016 | décembre 2022 |
| janvier 2012 | janvier 2013 | janvier 2017 | janvier 2023 |
| février 2012 | février 2013 | février 2017 | février 2023 |
| mars 2012 | mars 2013 | mars 2017 | mars 2023 |
| avril 2012 | avril 2013 | avril 2017 | avril 2023 |
| mai 2012 | mai 2013 | mai 2017 | mai 2023 |
| juin 2012 | juin 2013 | juin 2017 | juin 2023 |
| juillet 2012 | juillet 2013 | juillet 2017 | juillet 2023 |
| août 2012 | août 2013 | août 2017 | août 2023 |
| septembre 2012 | septembre 2013 | septembre 2017 | septembre 2023 |
| octobre 2012 | octobre 2013 | octobre 2017 | octobre 2023 |
| novembre 2012 | novembre 2013 | novembre 2017 | novembre 2023 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | | |
|---|--|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 9 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 10 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2012 | décembre 2015 | décembre 2021 |
| janvier 2012 | janvier 2013 | janvier 2016 | janvier 2022 |
| février 2012 | février 2013 | février 2016 | février 2022 |
| mars 2012 | mars 2013 | mars 2016 | mars 2022 |
| avril 2012 | avril 2013 | avril 2016 | avril 2022 |
| mai 2012 | mai 2013 | mai 2016 | mai 2022 |
| juin 2012 | juin 2013 | juin 2016 | juin 2022 |
| juillet 2012 | juillet 2013 | juillet 2016 | juillet 2022 |
| août 2012 | août 2013 | août 2016 | août 2022 |
| septembre 2012 | septembre 2013 | septembre 2016 | septembre 2022 |
| octobre 2012 | octobre 2013 | octobre 2016 | octobre 2022 |
| novembre 2012 | novembre 2013 | novembre 2016 | novembre 2022 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|---|--|--|
| <i>La majoration spécifique est de 10 % depuis</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 14 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2014 | décembre 2020 |
| janvier 2012 | janvier 2015 | janvier 2021 |
| février 2012 | février 2015 | février 2021 |
| mars 2012 | mars 2015 | mars 2021 |
| avril 2012 | avril 2015 | avril 2021 |
| mai 2012 | mai 2015 | mai 2021 |
| juin 2012 | juin 2015 | juin 2021 |
| juillet 2012 | juillet 2015 | juillet 2021 |
| août 2012 | août 2015 | août 2021 |
| septembre 2012 | septembre 2015 | septembre 2021 |
| octobre 2012 | octobre 2015 | octobre 2021 |
| novembre 2012 | novembre 2015 | novembre 2021 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|---|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 11 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 15 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2013 | décembre 2019 |
| janvier 2012 | janvier 2014 | janvier 2020 |
| février 2012 | février 2014 | février 2020 |
| mars 2012 | mars 2014 | mars 2020 |
| avril 2012 | avril 2014 | avril 2020 |
| mai 2012 | mai 2014 | mai 2020 |
| juin 2012 | juin 2014 | juin 2020 |
| juillet 2012 | juillet 2014 | juillet 2020 |
| août 2012 | août 2014 | août 2020 |
| septembre 2012 | septembre 2014 | septembre 2020 |
| octobre 2012 | octobre 2014 | octobre 2020 |
| novembre 2012 | novembre 2014 | novembre 2020 |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|--|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 12 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 15 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| décembre 2011 | décembre 2012 | décembre 2018 |
| janvier 2012 | janvier 2013 | janvier 2019 |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|---|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 12 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 15 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| <i>février 2012</i> | <i>février 2013</i> | <i>février 2019</i> |
| <i>mars 2012</i> | <i>mars 2013</i> | <i>mars 2019</i> |
| <i>avril 2012</i> | <i>avril 2013</i> | <i>avril 2019</i> |
| <i>mai 2012</i> | <i>mai 2013</i> | <i>mai 2019</i> |
| <i>juin 2012</i> | <i>juin 2013</i> | <i>juin 2019</i> |
| <i>juillet 2012</i> | <i>juillet 2013</i> | <i>juillet 2019</i> |
| <i>août 2012</i> | <i>août 2013</i> | <i>août 2019</i> |
| <i>septembre 2012</i> | <i>septembre 2013</i> | <i>septembre 2019</i> |
| <i>octobre 2012</i> | <i>octobre 2013</i> | <i>octobre 2019</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2019</i> |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|---|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 13 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 15 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| <i>décembre 2011</i> | <i>décembre 2012</i> | <i>décembre 2017</i> |
| <i>janvier 2012</i> | <i>janvier 2013</i> | <i>janvier 2018</i> |
| <i>février 2012</i> | <i>février 2013</i> | <i>février 2018</i> |
| <i>mars 2012</i> | <i>mars 2013</i> | <i>mars 2018</i> |
| <i>avril 2012</i> | <i>avril 2013</i> | <i>avril 2018</i> |
| <i>mai 2012</i> | <i>mai 2013</i> | <i>mai 2018</i> |
| <i>juin 2012</i> | <i>juin 2013</i> | <i>juin 2018</i> |
| <i>juillet 2012</i> | <i>juillet 2013</i> | <i>juillet 2018</i> |
| <i>août 2012</i> | <i>août 2013</i> | <i>août 2018</i> |
| <i>septembre 2012</i> | <i>septembre 2013</i> | <i>septembre 2018</i> |
| <i>octobre 2012</i> | <i>octobre 2013</i> | <i>octobre 2018</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2018</i> |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|--|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 14 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 15 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| <i>décembre 2011</i> | <i>décembre 2012</i> | <i>décembre 2016</i> |
| <i>janvier 2012</i> | <i>janvier 2013</i> | <i>janvier 2017</i> |
| <i>février 2012</i> | <i>février 2013</i> | <i>février 2017</i> |
| <i>mars 2012</i> | <i>mars 2013</i> | <i>mars 2017</i> |
| <i>avril 2012</i> | <i>avril 2013</i> | <i>avril 2017</i> |

| | Évolution du taux du complément technicité* | |
|---|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 14 % en</i> | <i>Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 15 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| <i>mai 2012</i> | <i>mai 2013</i> | <i>mai 2017</i> |
| <i>juin 2012</i> | <i>juin 2013</i> | <i>juin 2017</i> |
| <i>juillet 2012</i> | <i>juillet 2013</i> | <i>juillet 2017</i> |
| <i>août 2012</i> | <i>août 2013</i> | <i>août 2017</i> |
| <i>septembre 2012</i> | <i>septembre 2013</i> | <i>septembre 2017</i> |
| <i>octobre 2012</i> | <i>octobre 2013</i> | <i>octobre 2017</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2013</i> | <i>novembre 2017</i> |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | | |

| | Évolution du taux du complément technicité* |
|---|--|
| <i>La majoration spécifique était de 15 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| <i>décembre 2011</i> | <i>décembre 2015</i> |
| <i>janvier 2012</i> | <i>janvier 2016</i> |
| <i>février 2012</i> | <i>février 2016</i> |
| <i>mars 2012</i> | <i>mars 2016</i> |
| <i>avril 2012</i> | <i>avril 2016</i> |
| <i>mai 2012</i> | <i>mai 2016</i> |
| <i>juin 2012</i> | <i>juin 2016</i> |
| <i>juillet 2012</i> | <i>juillet 2016</i> |
| <i>août 2012</i> | <i>août 2016</i> |
| <i>septembre 2012</i> | <i>septembre 2016</i> |
| <i>octobre 2012</i> | <i>octobre 2016</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2016</i> |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | |

| | Évolution du taux du complément technicité* |
|--|--|
| <i>La majoration spécifique était de 16 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| <i>décembre 2011</i> | <i>décembre 2014</i> |
| <i>janvier 2012</i> | <i>janvier 2015</i> |
| <i>février 2012</i> | <i>février 2015</i> |
| <i>mars 2012</i> | <i>mars 2015</i> |
| <i>avril 2012</i> | <i>avril 2015</i> |
| <i>mai 2012</i> | <i>mai 2015</i> |
| <i>juin 2012</i> | <i>juin 2015</i> |
| <i>juillet 2012</i> | <i>juillet 2015</i> |
| <i>août 2012</i> | <i>août 2015</i> |

| | Évolution du taux du complément technicité* |
|---|--|
| <i>La majoration spécifique était de 16 % en</i> | <i>Application du taux du complément technicité de 17 % en</i> |
| <i>septembre 2012</i> | <i>septembre 2015</i> |
| <i>octobre 2012</i> | <i>octobre 2015</i> |
| <i>novembre 2012</i> | <i>novembre 2015</i> |
| * Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention | |

| | |
|--|--|
| Avant l'application de l'avenant 2014-01 le taux du complément technicité obtenu est de 20 % | Maintien du taux de taux du complément technicité de 20% |
|--|--|

Date d'application

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} novembre 2014 dans les conditions énoncées aux articles précédents sous réserve de son agrément.

Il est expressément convenu que son entrée en vigueur est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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

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

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

Le présent avenant prendra effet sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Négociations de branche

Accord du 4 juillet 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEHAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE-CGC.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-4 du code du travail, les parties ont décidé de convenir, par le présent accord, du calendrier, de la périodicité, des thèmes et des modalités de négociation dans la branche.

Certains thèmes de négociation obligatoires au niveau des branches font l'objet de négociations menées avec d'autres organisations d'employeurs, ainsi de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, des priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle, des modalités d'organisation du temps partiel, des mesures liées à la santé et la qualité de vie au travail (pénibilité,...). Ces thématiques négociées sur un périmètre plus vaste, permettent d'apporter une réponse globale à des questions touchant aux parcours professionnels et aux légitimes préoccupations des conditions de travail des professionnels intervenant dans le secteur des

activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé non lucratif.

D'autres thèmes de négociation nécessitent une réponse plus directement liée aux nécessités et contraintes des structures relevant de la CCN51.

Dans ces conditions, il a été convenu le présent accord.

Article 1

Thèmes et périodicité des négociations

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-4 du code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité modifier la périodicité des négociations obligatoires de branche dans les conditions suivantes :

- La périodicité de la négociation portant sur les salaires sera annuelle.
- La périodicité de la négociation portant sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sera de 4 ans.
- La périodicité de la négociation portant sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants sera de 4 ans.
- La périodicité de la négociation portant sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois sera de 5 ans.
- La périodicité de la négociation portant sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière sera de 5 ans.

En ce qui concerne la mise en place d'un dispositif d'intéressement facultatif et accessible aux entreprises de moins de 50 salariés, dont la périodicité n'est pas précisée par le législateur, les parties conviennent de travailler à la mise en place d'un dispositif qui pourra par la suite être révisé en fonction des éventuelles évolutions de la réglementation.

Article 2

Contenu de chacun des thèmes de négociation

2.1

Salaires

La négociation sur les salaires portera notamment sur le salaire minimum conventionnel et sur la valeur du point.

2.2

Mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les professionnels

2.2.1

Mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La négociation sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes portera sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- la mise à disposition d'outils d'information et de formation aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- ...

2.2.2

Mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches

aidants

2.2.3

Examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois

La négociation sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois portera sur :

- les mesures permettant de lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes en matière de critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences et des qualifications des salariés ;*
- ...*

2.3

Institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises

2.4

Mise en place d'un dispositif d'intéressement facultatif et accessible aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

Modalités des négociations

3.1

Commission paritaire

Les négociations se mènent dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue au Titre 1 de la CCN51.

3.2

Lieu et calendrier des réunions

Les réunions de négociation, prévues par le présent accord, se dérouleront au siège de la FEHAP.

Un calendrier thématique des réunions est établi paritairement en annexe du présent accord.

3.3

Informations transmises et modalités de déroulement des négociations

Les modalités de déroulement des négociations sont les suivantes :

- 15 jours avant la première réunion, l'organisation professionnelle d'employeurs convoque toutes les parties. À cette convocation, sont joints les documents d'information nécessaires à la négociation ;*
- lors de la première réunion, l'organisation professionnelle d'employeurs commente les documents d'information remis. Au cours de cette réunion, les différentes parties font état de leurs propositions sur les différents thèmes devant être abordés dans le cadre de la négociation ;*
- l'organisation professionnelle d'employeurs répond de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.*

Article 4

Modalités de suivi des engagements souscrits par les parties

Au commencement de chaque négociation, prévue à l'article 1 du présent accord, un point sera fait par les parties sur le respect par chacune d'elle, des engagements souscrits et notamment :

- du respect du calendrier fixé ou des modalités de modifications de ce calendrier ;*
- de la transmission aux organisations syndicales représentatives au sein de la branche des informations utiles.*

Article 5

Dispositions relatives à l'accord

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il fait l'objet des modalités de dépôt, de publicité et d'agrément, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 6

Calendrier thématique des négociations 2019 (Annexe à l'accord du 4 juillet 2019 relatif aux négociations dans

la CCN51)

Ce calendrier ainsi que les thèmes de négociation listés ont un caractère prévisionnel. Ils sont établis sous réserve de l'actualité, qui pourra amener les partenaires sociaux à les revoir en conséquence.

| <i>Dates</i> | <i>Thèmes</i> |
|----------------------------|--|
| <i>Mercredi 23 janvier</i> | <i>1. Salaire minimum conventionnel 2. Demande de FO : négociations salariales Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 3. Complémentaire santé : compte rendu du dernier comité de suivi 4. Questions diverses</i> |
| <i>Mardi 12 mars</i> | <i>1. Point sur la situation économique et budgétaire des établissements (salaires) 2. Point sur la décision unilatérale relative au salaire minimum conventionnel pour 2019 3. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 4. Agenda social 5. Toilettage de la CCN 51 dont le titre M5 : gardes et astreintes médicales 6. Courrier conjoint FO - CGT 7. Questions diverses</i> |
| <i>Jeudi 23 mai</i> | <i>1. CPPNI 2. Agenda social 3. Toilettage 4. Mutuelle frais de santé 5. Classifications 6. Questions diverses</i> |
| <i>Jeudi 4 juillet</i> | <i>1. Mutuelle frais de santé : présentation des comptes et échanges 2. Égalité professionnelle - Proche aidant 3. Classifications 4. Bas salaires 5. Questions diverses</i> |
| <i>Jeudi 5 septembre</i> | <i>1. Mutuelle frais de santé 2. Égalité professionnelle - Proche aidant 3. Classifications 4. Intéressement - épargne salariale 5. Questions diverses</i> |
| <i>Jeudi 7 novembre</i> | <i>1. Égalité professionnelle - Proche aidant 2. Classifications 3. Intéressement - épargne salariale 4. Questions diverses</i> |

Attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la santé

Décision unilatérale de la FEHAP du 26 octobre 2020

[Agréée par Arr. 8 déc. 2020, JO 24 déc.]

Cette décision unilatérale annule et remplace celle du 16 octobre 2020 qui a été modifiée suite à une demande du Ministère

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte national de crise sanitaire liée au covid 19, le Ministre des Solidarités et de la Santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les professionnels des EHPAD. Cette revalorisation s'est traduite par la signature d'un protocole dans le cadre du Ségur de la santé concernant les personnels non médicaux. Cette mesure se traduit dans le secteur public par une revalorisation socle des salaires des personnels non médicaux.

Le vecteur juridique de ces mesures est la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 ainsi que les supports par lesquels seront versés les financements complémentaires afférents. Le premier versement devait initialement intervenir avec la paye de janvier 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020, mais ce calendrier est finale-

ment accéléré concernant les EHPAD publics. Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont en effet signé un avenant à l'accord salarial prévoyant que la première hausse (90 euros nets) soit versée aux professionnels à partir de septembre dans la mesure du possible pour les établissements, et au plus tard en octobre avec effet rétroactif au 1^{er} septembre. En revanche, la date de paiement du delta restant (93 euros nets) demeure le mois de mars 2021.

Les partenaires sociaux ont demandé une égalité de traitement entre professionnels des EHPAD publics et privés. Le Ministre a assuré que le secteur privé solidaire bénéficierait d'un traitement équitable par rapport au secteur public sous réserve de la conclusion d'un accord collectif transposant les mesures prévues par le protocole. Cette transposition doit reprendre textuellement les mesures prévues dans le public afin que l'ensemble des personnels concernés par ces dernières puissent bénéficier d'une augmentation identique, quelle que soit la nature de l'EHPAD dans lequel il exerce.

Dans ce contexte, la FEHAP a présenté un avenant à la CCN51 aux organisations syndicales représentatives de salariés. Les organisations syndicales ont déploré notamment le caractère restreint des structures bénéficiaires. Deux organisations syndicales n'ont pas été signataires du texte. Les deux organisations syndicales signataires ne réunissant pas le taux requis pour rendre le texte valable, la FEHAP prend la présente décision unilatérale transposant la mesure instaurant une indemnité forfaitaire Ségur au bénéfice des professionnels visés ci-dessus des EHPAD relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Dès lors que cette indemnité serait revalorisée dans la fonction publique hospitalière, la FEHAP s'engage à négocier avec les organisations syndicales représentatives un texte visant à traduire cette revalorisation dans la CCN51.

Article 1er

Indemnité forfaitaire mensuelle Ségur de 238 euros brut

Les salariés non médicaux, à savoir l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les cadres dirigeants des EHPAD bénéficient d'une indemnité forfaitaire mensuelle Ségur égale à 238 euros brut pour un temps plein. Elle sera versée en deux fois, respectivement :

- Pour un montant de 117 euros brut à compter du 1^{er} septembre 2020 versés rétroactivement
- Pour un montant de 121 euros brut qui interviendra à compter du 1^{er} décembre 2020 (date prévue pour la Fonction Publique Hospitalière)

Article 2

Modalités d'application

L'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur :

- Est exclu de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- Est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein ;
- Est calculé au prorata du temps accompli dans un EHPAD pour les salariés exerçant dans plusieurs structures ;
- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente décision unilatérale, prévalent sur ce dernier.

Article 3

Conditionnement du versement de l'indemnité au versement du financement correspondant

Le paiement de cette indemnité forfaitaire mensuelle «Ségur» est conditionné à son financement par les pouvoirs publics.

Cette disposition constitue la condition essentielle de la présente décision unilatérale.

Article 4

Durée de la présente décision unilatérale

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5
Date d'application de la présente décision unilatérale

La présente décision unilatérale prendra effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des établissements de santé dans le cadre du Ségur de la santé

Décision unilatérale de la FEHAP du 26 octobre 2020

Cette décision unilatérale annule et remplace celle du 16 octobre 2020 qui a été modifiée suite à une demande du Ministère

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte national de crise sanitaire liée au covid 19, le Ministre des Solidarités et de la Santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les professionnels des établissements de santé. Cette revalorisation s'est traduite par la signature d'un protocole dans le cadre du Ségur de la santé concernant les sages-femmes et les personnels non médicaux. Cette mesure se traduit dans le secteur public par une revalorisation sociale des salaires des sages-femmes et des personnels non médicaux.

Le vecteur juridique de ces mesures est la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 ainsi que les supports par lesquels seront versés les financements complémentaires afférents. Le premier versement devait initialement intervenir avec la paye de janvier 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020, mais ce calendrier est finalement accéléré concernant les établissements de santé publics. Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont en effet signé un avenant à l'accord salarial prévoyant que la première hausse (90 euros nets) soit versée aux professionnels à partir de septembre dans la mesure du possible pour les établissements, et au plus tard en octobre avec effet rétroactif au 1^{er} septembre. En revanche, la date de paiement du delta restant (93 euros nets) demeure le mois de mars 2021.

La FEHAP et les organisations syndicales représentatives ont demandé une égalité de traitement entre professionnels des établissements de santé publics et privés. Le Ministre a assuré que le secteur privé solidaire bénéficierait d'un traitement équitable par rapport au secteur public sous réserve de la conclusion d'un accord collectif transposant les mesures prévues par le protocole. Cette transposition doit reprendre textuellement les mesures prévues dans le public afin que l'ensemble des personnels concernés par ces dernières puissent bénéficier d'une augmentation identique, quelle que soit la nature de l'établissement sanitaire dans lequel il exerce.

Dans ce contexte, la FEHAP a présenté un avenant à la CCN51 aux organisations syndicales représentatives de salariés. Les organisations syndicales ont déploré notamment le caractère restreint des structures bénéficiaires. Deux organisations syndicales n'ont pas été signataires du texte. Les deux organisations syndicales signataires ne réunissant pas le taux requis pour rendre le texte valable, la FEHAP prend la présente décision unilatérale transposant la mesure instaurant une indemnité forfaitaire Ségur au bénéfice des professionnels visés ci-dessus des établissements de santé relevant de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Dès lors que cette indemnité serait revalorisée dans la fonction publique hospitalière, la FEHAP s'engage à négocier avec les organisations syndicales représentatives un texte visant à traduire cette revalorisation dans la CCN51.

Article 1er
Indemnité forfaitaire mensuelle Ségur de 238 euros brut

Les salariés non médicaux, à savoir l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les cadres dirigeants des établissements de santé bénéficient d'une indemnité forfaitaire mensuelle Ségur égale à 238 euros brut pour un temps plein. Elle sera versée en deux fois, respectivement :

- Pour un montant de 117 euros brut à compter du 1^{er} septembre 2020 versés rétroactivement*
- Pour un montant de 121 euros brut qui interviendra à compter du 1^{er} décembre 2020 (date prévue pour la Fonction Publique Hospitalière)*

Les établissements de santé du secteur privé solidaire disposant de la trésorerie nécessaire avaient la possibilité d'effectuer le premier versement (117 euros brut) aux salariés en octobre avec effet rétroactif au 1^{er} septembre.

Article 2
Modalités d'application

L'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur :

- Est exclu de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- Est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein ;
- Est calculé au prorata du temps accompli dans un établissement de santé pour les salariés exerçant dans plusieurs structures ;
- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente décision unilatérale, prévalent sur cette dernière.

Article 3

Conditionnement du versement de l'indemnité au versement du financement correspondant

Le paiement de cette indemnité forfaitaire mensuelle «Ségur» est conditionné à son financement par les pouvoirs publics.

Cette disposition constitue la condition essentielle de la présente décision unilatérale.

Article 4

Durée de la présente décision unilatérale

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée indéterminée.

Recommandation patronale de la FEHAP du 5 janvier 2022

(Agréé par arr. 24 janv. 2022, JO 6 mars)

Préambule

Dans le cadre de la crise sanitaire, le Ministre des Solidarités et de la Santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les professionnels. Cette revalorisation s'est traduite par la signature d'un protocole dans le cadre du Ségur de la santé concernant les sages-femmes et les personnels non médicaux.

Ce protocole visant le secteur public comporte deux étapes. Une première consiste en une prime pour les sages-femmes et l'ensemble des personnels non médicaux (mesure Ségur 1), complétée par une deuxième revalorisation ciblant uniquement les personnels non médicaux soignants, (mesure Ségur 2) qui doit s'appliquer au 1^{er} octobre 2021.

La FEHAP et les organisations syndicales représentatives ont demandé une égalité de traitement entre professionnels des établissements de santé publics et privés.

Dans un courrier du 30 juillet 2021 le Ministre des solidarités et de la santé confirme que les mesures d'attractivité des carrières au bénéfice des métiers du soin prévues pour la fonction publique hospitalière sont également transposées au secteur privé dans un souci de juste reconnaissance des compétences de tous les professionnels soignants et afin de renforcer l'attractivité de ces carrières au sein de tous les établissements du système de santé.

La présente recommandation patronale a donc pour objet de transposer le Ségur 2 au regard des engagements pris par le Gouvernement. À cette fin, elle met en place une mesure de revalorisation de certains professionnels à hauteur de l'enveloppe budgétaire accordée à la FEHAP (80, 83 millions d'euros), sous la forme d'une prime.

Article 1er

Champ d'application de la prime «Ségur 2»

La prime concerne l'ensemble des établissements de santé et médico-sociaux.

Article 2

Professionnels concernés par la prime «Ségur 2»

Sont concernés par le versement de la prime les salariés en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel, exerçant l'un des métiers suivants :

- Aide-soignant, Auxiliaire de puériculture,
- Infirmier D.E. ou autorisé, Infirmier en pratique avancée, Infirmier spécialisé diplômé, Formateur IFSI, ...

- Encadrant de l'enseignement de santé, Encadrant d'unité de soins,
- Cadre infirmier (surveillant chef), Cadre infirmier (surveillant général), Cadre de l'enseignement de santé,
- Cadre coordonnateur des soins (infirmier général adjoint), Cadre coordonnateur des soins (infirmier général), Directeurs des soins.
- Préparateur en pharmacie, Préparateur en pharmacie chef de groupe
- Manipulateur d'électroradiologie médicale, Technicien de laboratoire, Technicien supérieur en prothèse-orthésie, dosimétriste et autres personnels de radiologie
- Orthophoniste, Orthoptiste, Masseur-Kinésithérapeute, Ergothérapeute, Psychomotricien, Diététicien, Pédicure – Podologue
- Encadrant médico-technique, Encadrant d'unité de rééducation
- Cadre médico-technique, Cadre de rééducation.

Article 3

Montant et modalités d'application de la prime «Séguir 2»

Article 3-1

Pour les métiers suivants :

- infirmiers D.E. ou autorisés, infirmiers en pratique avancée, infirmiers spécialisés diplômés, formateurs IFSI,
- encadrant de l'enseignement de santé, encadrant d'unité de soins, cadres infirmiers (surveillants chefs), cadres infirmiers (surveillants généraux), cadres de l'enseignement de santé, cadres coordonnateurs des soins (infirmiers généraux adjoints), cadres coordonnateurs des soins (infirmiers généraux),
- masseurs-kinésithérapeutes, encadrants d'unité de rééducation, cadres de rééducation,
- manipulateurs d'électroradiologie médicale et leur chefferie,
- orthophonistes et leur chefferie,
- orthoptistes et leur chefferie,
- ergothérapeutes et leur chefferie,
- psychomotriciens et leur chefferie,
- pédicures – podologues et leur chefferie,
- préparateurs en pharmacie, préparateurs en pharmacie chef de groupe,
- techniciens de laboratoire et leur chefferie,

la prime, pour un salarié à temps complet, est fixée comme suit :

- jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 52 euros bruts mensuels,
- de 4 ans à 14 ans d'ancienneté : 58 euros bruts mensuels,
- de 15 ans à 20 ans d'ancienneté : 62 euros bruts mensuels,
- à partir de 21 ans d'ancienneté : 70 euros bruts mensuels.

La prime est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Article 3-2

Pour les aides-soignants, les auxiliaires de puériculture, les directeurs des soins, les techniciens supérieurs en prothèse-orthésie, les dosimétristes et autres personnels de radiologie et les diététiciens, la prime, pour un salarié à temps complet, est de 19 euros bruts mensuels, étant précisé qu'elle est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Article 3-3

La prime est versée à compter du 1^{er} janvier 2022.

Elle s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires et donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

La prime est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Elle est calculée au prorata du temps accompli dans un établissement visé à l'article 1^{er} pour les salariés exerçant dans plusieurs structures.

Elle est prise en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite.

Elle est incluse dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente recommandation patronale, prévalent sur ce dernier.

Article 4

Conditionnement du versement de la prime au versement du financement correspondant

L'instauration de la prime «Séguir 2» est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. À défaut de bénéficiaire des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite prime dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles de la présente recommandation patronale dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 5

Durée de la présente recommandation patronale

La présente recommandation patronale est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6

Date d'application de la présente recommandation patronale

La présente recommandation patronale s'applique au 1^{er} janvier 2022, étant entendu qu'il est expressément convenu que son entrée en vigueur est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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

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

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Revalorisation des sages-femmes

Avenant n° 2022-01 du 23 février 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} févr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit:

Préambule

Dans le cadre du Ségur de la santé, les sages-femmes ont été intégrées dans l'accord du 13 juillet 2020 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière.

Elles ont ainsi bénéficié du complément de traitement indiciaire (CTI) à hauteur de 183 euros nets par mois mais ne faisaient pas partie de la mesure d'attractivité liée à la revalorisation des grilles des personnels soignants, médicosotechniques et de rééducation.

Un accord a été signé le 22 novembre par les Ministères concernés, la FHF, la CFDT, FO et l'UNSA, avec l'objectif d'agir sur l'attractivité du métier de sage-femme dans la fonction publique et de mieux reconnaître les spé-

cificités et les sujétions.

La FEHAP a obtenu par le cabinet du Premier Ministre la garantie qu'une enveloppe lui serait accordée afin de décliner la revalorisation dans son environnement conventionnel.

Le présent avenant a donc pour objet de transposer cette revalorisation au regard des engagements pris par le Gouvernement, sous la forme d'une prime.

Article 1

Montant et modalités d'application de la prime «Sage-femme»

Une prime «Sage-femme» est attribuée aux sages-femmes visées à l'Annexe 1 de la CCN51, en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel.

Cette prime d'un montant de 415 euros bruts mensuels est versée de façon automatique. Elle est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Elle est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Elle est prise en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite. Elle est incluse dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente recommandation patronale, prévalent sur ce dernier.

Article 2

Conditionnement du versement de la prime au versement du financement correspondant

L'instauration de la prime «Sage-femme» est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite prime dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles du présent avenant dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 3

Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Date d'application du présent avenant

La prime «Sage-femme» est versée à compter du 1^{er} février 2022.

